

От трудового коллектива:
Председатель первичной
профсоюзной организации
государственного бюджетного
стационарного учреждения
социального обслуживания
населения «Дом-интернат
для престарелых и инвалидов
«Красочный»

_____ Д.В. Петрук

« ____ » _____ 2022 г.

От работодателя:
Директор государственного
бюджетного
стационарного
учреждения социального
обслуживания населения
«Дом-интернат для
престарелых и инвалидов
«Красочный»

_____ Ю.Н.Козачек

« ____ » _____ 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО СТАЦИОНАРНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ «ДОМ-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ПРЕСТАРЕЛЫХ И
ИНВАЛИДОВ И ИНВАЛИДОВ «КРАСОЧНЫЙ»
на 2022 – 2025 годы**

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Трудовые отношения.....	3
Раздел 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.	5
Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости.	7
Раздел 5. Развитие кадрового потенциала	8
Раздел 6. Рабочее время и время отдыха.	8
Раздел 7. Охрана труда.	10
Раздел 8. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.	12
Раздел 9. Заключительные положения.....	12

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном стационарном учреждении социального обслуживания населения «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Красочный» (далее – ГБСУСОН «ДИ Красочный») на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.1. Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель в лице Директора ГБСУСОН «ДИ Красочный» – Козачек Юрий Николаевич (далее - Работодатель)

Работники в лице представленные первичной профсоюзной организацией в лице Петрук Дарьи Васильевны (далее – Профсоюз).

1.2. Коллективный договор заключен с целью повышения жизненного уровня работников ГБСУСОН «ДИ Красочный» и содержит дополнительные по сравнению с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязательства сторон коллективного договора по улучшению условий и оплаты труда работников, предоставлению различных льгот, гарантий и компенсаций.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБСУСОН «ДИ Красочный».

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.7. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу на правоотношения возникшие с 10.07.2022г. по 09.07.2025г. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к настоящему коллективному договору.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации организации договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем

заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – один передается работнику, другой хранится у Работодателя в личном деле.

2.2. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в ГБУСОН «ДИ Красочный» данным коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.3. При заключении договора, соглашением сторон может быть обусловлено испытание при приеме на работу продолжительностью до двух месяцев в целях проверки работника соответствия поручаемой работы. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие условия об испытании в трудовом договоре означает, что работник принят без испытательного срока. 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 образовательных программ и впервые поступающих на работу по специальности в течении одного года со дня его получения;

- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, за исключением случаев предусмотренных законодательством.

2.5. Запрещается заключение срочных трудовых договоров с целью уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.6. Перевод работника на другую работу может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья (подтверждается соответствующим документом) и с письменного согласия работника.

2.7. Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же Работодателя без письменного согласия Работника:

- в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера; производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных обстоятельства ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- в случае простоя, временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего Работника.

2.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим трудовым договором.

2.9 Совмещении профессий, должностей, увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, обусловленной трудовым договором осуществляется только с письменного согласия работника который будет выполнять данный объем работы

Раздел 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.

3.1. Система оплаты труда работников ГБУСОН «ДИ Красочный» определяется Работодателем в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУСОН «ДИ «Красочный»: **(Приложение №1)**

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, стимулирующего характера, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

3.2. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

3.3. Сумма средств, направляемых на оплату труда работников, распределяется в соответствии с бюджетной сметой, утвержденной министром труда и социальной защиты населения Ставропольского края.

3.4. Оплата специалистам, обслуживающему персоналу производится на основе должностных окладов, в соответствии со штатным расписанием.

3.5. Оплата медицинским работникам, работникам кухни, столовой, сторожам производится на основе должностных окладов, за фактически отработанное время, согласно графика работы.

3.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

3.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

При совмещении профессий, должностей, увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания, выполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, обусловленной трудовым договором, производятся доплаты к тарифным ставкам (окладам) по договоренности в пределах ФОТ.

3.9. Штатное расписание бюджетного учреждения утверждается руководителем бюджетного учреждения по согласованию с министерством труда и социальной защиты населения Ставропольского края.

3.10. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы работникам.

3.11. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законом.

3.12. Оплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в размере 35 процентов часовой ставки, оклада (должностного оклада) с учетом выплаты работникам, за работу в условиях отклоняющихся от нормальных

3.13. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам всех типов бюджетных учреждений в размере:

20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые 3 года и 10 процентов – за последующие 2 года работы, но не свыше 30 процентов оклада – всем работникам.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов и других выплат.

3.15. Заработная плата выплачивается «15» и «30» числа текущего месяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст.136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня. При выплате заработной платы выдается расчетный листок, который содержит сведения о составных частях заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.16. Работодатель предусматривает установление взаимосвязи между оплатой труда работников учреждения и выполнением объемных и качественных показателей деятельности учреждения в целом, его структурных подразделений и отдельных должностей, обеспечивающих качественное и своевременное оказание населению (клиентам) услуг.

3.17. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера: надбавка за интенсивность и высокие результаты работы; премия по итогам работы (за месяц, квартал); премия за образцовое качество выполняемых работ; премия за выполнение особо важных и срочных работ; единовременные премии регулируются положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУСОН «Красочный».

3.18. В ГБУСОН «ДИ Красочный» премирование работников осуществляется за счет экономии бюджетных средств, в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда. При определении конкретного размера премии учитывается объем средств, выделенных на эти цели, а также результаты исполнения своих должностных обязанностей работником.

Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости.

4.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников ГБУСОН «ДИ Красочный», рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, представить в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности работников, планы-графики высвобождения работников по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. Стороны совместно разрабатывают мероприятия обеспечения занятости работников в условиях массового сокращения и меры их социальной защиты, которые включают в себя:

- приостановление найма приема на работу до трудоустройства высвобождаемых работников;
- перемещение работников на освободившиеся места.

4.4. Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, пользуются преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата следующие категории работников:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, отцы, воспитывающие указанных детей без матери;
- многодетные матери;
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

4.5. При сокращении численности или штата работников ГБУСОН «ДИ Красочный» не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.6. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют право на возвращение на предприятие и занятия открывшихся вакансий в течение одного года.

4.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 статьи 81 Трудового кодекса РФ, получают уведомление об увольнении персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения. При этом работодатель имеет право с личного письменного согласия работника, расторгнуть трудовой до истечения срока, указанного в уведомлении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.8. В случае смены директора учреждения, трудовые отношения с ранее нанятыми работниками сохраняются.

4.9. Высвобожденным работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством связанные с расторжением трудового договора (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел 5. Развитие кадрового потенциала

5.1. **Работодатель** организует за счет средств учреждения подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

5.2. **Работодатель** заключает договоры с учреждениями профессионального образования по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников требуемых специальностей.

5.3. **Работодатель** планирует и реализует мероприятия по адаптации вновь принятых работников в **Организацию**, в том числе женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми.

5.4. Стороны договорились, что работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- предоставление отпуска без сохранения заработной платы - 14 дней.

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюза в Правилах внутреннего трудового распорядка. **(Приложение № 2)**

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Устанавливается ненормированный рабочий день работникам, занимающим следующие должности):

директор, заместитель директора, главный бухгалтер, повар. Данным работникам ежегодно предоставляется дополнительный к основному оплачиваемый отпуск. **(Приложение № 3)**

6.4. В случаях, установленных законом, работникам устанавливается сокращенное рабочее время, а именно:

- женщинам, работающим на селе - 36 часов в неделю.
- работающим инвалидам I и II группы - 35 часов в неделю.
- медицинские работники – 36 часов в неделю.

6.5. Устанавливается сменный режим рабочего времени для работников, занимающих следующие должности: санитарка палатная, повар, кухонный рабочий, сторож.

Для данных работников чередование смен, начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня определяется графиком сменности работы. График утверждается директором учреждения и доводится до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие.

6.6. В целях обеспечения нормального функционирования учреждения, с письменного согласия Работника, в порядке, предусмотренном ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации работники могут привлекаться к работе в нерабочие и праздничные дни. В этом случае, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в удобное для него время. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.7. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) продолжительностью не менее 42 часов.

6.8. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

6.9. Работникам ГБУСОН «ДИ Красочный» предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней (инвалидам - 30 календарных дней).

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

6.11. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда. Конкретная продолжительность такого отпуска установлена в **Приложении №4** к коллективному договору.

6.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Преимущественным правом получения отпуска в летнее или удобное время пользуются следующие категории работников:

- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

- одинокая мать, воспитывающая одного и более детей в возрасте до 12 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- отец, воспитывающий одного и более детей в возрасте до 12 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери;
- работники в возрасте до 18 лет;
- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- совместителям по совмещаемой работе - одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основной работе. Если продолжительность основного отпуска превышает продолжительность отпуска по совмещаемой работе, то работник может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы по совмещаемой работе;
- инвалидам I, II, III группы;

6.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (согласно ст.128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников органов уголовно- исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы- до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- одиноким матерям – до 14 календарных дней в году
- в связи с рождением или усыновлением ребенка- до 3 календарных дней в году
- в связи с бракосочетанием- до 5 календарных дней в году
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Раздел 7. Охрана труда.

7.1. **Работодатель** в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

- своевременно и в полном объеме выполнить мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда;
- обеспечить учет и анализ производственного травматизма, принятие мер по его предупреждению, разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- выполнять представления профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов об устранении нарушений законодательства и иных нормативных правовых актов в области охраны труда;

- проводить специальную оценку условий труда;

- предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск ; **(Приложение № 4).**

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу во вредных условиях; **(Приложение № 5).**

- организовать и провести обучение и проверку знаний требований охраны труда руководителей, специалистов и работников **Организации** в установленном порядке;

- создать необходимые условия для прохождения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда и один раз в год диспансеризации;

- принимать меры по профилактике ВИЧ/СПИДА на рабочих местах;

- предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (научной, социально-экономической);

- предотвращение и запрещение насилия и сексуальных домогательств на рабочих местах.

-бесплатно выдавать смывающие и обезвреживающие средства работникам, работа которых связана с загрязнениями по нормам, установленным Правительством Российской Федерации.

- внедрять инструменты (принадлежности), в том числе канцелярские, офисное и иное оборудование и технологические процессы, исключаящие неблагоприятное (травмоопасное) воздействие на работника;

-принимать меры по замене морально устаревшего и физически изношенного инструмента, в том числе канцелярского, офисного и иного оборудования, угрожающего жизни и здоровью работников.

7.2. Работники обязаны:

-соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

-немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья.

7.3. Стороны совместно:

- устанавливают нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии со ст. 221 ТК РФ и сверх установленных норм по результатам специальной оценки условий труда;

- образуют на паритетной основе постоянно действующую комиссию по охране труда (**Приложение №6**).

- регулярно рассматривают на заседаниях профсоюзного комитета, комитета по охране труда вопросы состояния охраны труда в подразделениях и информируют работников о принимаемых мерах в этой области;

- проводят ежеквартально в **Организации** дни охраны труда.

7.4. **Работодатель** совместно с **Профсоюзом**, комиссией по охране труда организуют контроль за состоянием условий и охраны труда в **Организации**, выполнением Соглашения по охране труда и других предусмотренных коллективным договором мероприятий) правильным применением работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Раздел 8. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

8.1. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон (выделение автотранспорта).

Работодатель обязуется:

- безвозмездно предоставить Профсоюзу оборудованное, отапливаемое, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа;

- перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные сборы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза;

- предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществление контроля над соблюдением коллективного договора;

- предоставлять Профсоюзу возможность проведения конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этих целей помещение в согласованном порядке в установленные сроки.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют стороны, его подписавшие – Работодатель и Профсоюз, а также комиссия, образованная для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения (далее - Комиссия) (**Приложение № 7**).

9.2. В период действия коллективного договора Комиссия осуществляет постоянный контроль над соблюдением сторонами принятых обязательств.

9.3 Для разрешения индивидуальных трудовых споров в ГБСУСОН «ДИ Красочный» образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работников и Работодателя (**Приложение № 8**).

9.4. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законом.

9.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжении трудового договора с директором учреждения, при реорганизации на период реорганизации. В случае ликвидации – в течении всего срока проведения ликвидации учреждения, при смене формы собственности в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.

9.6. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продление действия настоящего на срок до трех лет.