

От Работодателя:
Начальник ОГУ «Саратовская
межрайонная станция по борьбе
с болезнями животных»


А.С. Совин

« 29 » 06 20 22 г.



От работников:
Представитель трудового коллектива
ОГУ «Саратовская межрайонная
станция по борьбе с болезнями
животных»


Р.П. Майоров

« 29 » 06 20 22 г.

Коллективный договор
областного государственного учреждения
«Саратовская межрайонная станция по борьбе
с болезнями животных»
на 2022-2025 гг.


№ 30.06.2022
/ Р. В. Дурдина

г. Саратов

Содержание

1. Общие положения	3
2. Трудовые отношения	4
3. Обязанности и права Работодателя. Обязанности и права работника, запреты.....	5
4. Порядок высвобождения. Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости.....	9
5. Оплата труда. Порядок выплаты премий и материальной помощи.....	9
6. Рабочее время	11
7. Время отдыха	12
8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров	13
9. Социальные льготы, гарантии и компенсации	15
10. Охрана труда	16
11. Заключительные положения	18

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками областного государственного учреждения «Саратовская межрайонная станция по борьбе с болезнями животных» (именуемое далее «Учреждение») на основе согласования взаимных обязательств сторон.

1.2. Коллективный договор заключен в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее - «Стороны») являются:
- работодатель в лице начальника областного государственного Учреждения «Саратовская межрайонная станция по борьбе с болезнями животных» (далее — «Работодатель»);

- работники областного государственного учреждения «Саратовская межрайонная станция по борьбе с болезнями животных» в лице представителя трудового коллектива Учреждения.

1.4. В Учреждении принимается единый коллективный договор, действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Нормативно-правовые основы социального партнерства в Учреждении, включая порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, устанавливаются законодательством Российской Федерации.

1.6. Предметом настоящего коллективного 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.

1.7. Коллективный договор разработан и заключён равноправными Сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и контроля за их выполнением. Стороны принимают все меры для досудебного разрешения трудовых споров с участием представителей работников и Работодателя.

1.8. Во исполнение коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), а в случае ликвидации - в течение всего срока проведения ликвидации Учреждения. При

смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трёх) месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до 3 (трех) лет.

1.11. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются Сторонами.

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

2. Трудовые отношения.

2.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора на неопределенный срок или определенный срок, указанный в трудовом договоре в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

2.3 Существенными условиями трудового договора являются: место работы, дата начала работы, основное содержание работы, режим работы, оплата труда, обязанности и права Работодателя и работника, а также иные условия, не ухудшающие положение работника.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании на срок не более трех месяцев (для заместителя начальника, главного бухгалтера – не более шести месяцев) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, с обязательным указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель (его полномочные представители) обязан ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущение в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.6. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

2.7. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.8. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

2.9. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, включая обучение новым профессиям и специальностям, повышение квалификации. Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, получающим дополнительное профессиональное образование, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3. Обязанности и права Работодателя.

Обязанности и права работника, запреты.

3.1. Работодатель обязан:

3.1.1. Предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- производить оплату труда работников строго в соответствии с действующим законодательством;

3.1.2. Производить доплаты к должностным окладам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема работ, в том числе по должностям и профессиям, относящихся к разным категориям работников без ограничения в размерах доплат;

3.1.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:
- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- в случае если длительность периода трудоустройства уволенного работника, превышает один месяц, выплачивается средний месячный заработок за второй

месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц;

- сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

- в случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по Учреждению, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

3.1.4. Предоставлять помимо лиц, указанных в трудовом кодексе Российской Федерации, преимущественное право сохранения места работы работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- одиноким родителям, воспитывающих детей до 16-летнего возраста;

- родителям, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- молодым специалистам, получившим высшее образование и работающим по полученной профессии менее 5 лет;

- работникам, получившим трудовое увечье в Учреждении.

3.1.5. Предоставлять льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации высвобождаемым работникам при ликвидации, реорганизации Учреждения;

3.1.6. При определении кандидатур работников, подлежащих высвобождению, учитывать положения, предусмотренные ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.1.7. Проводить профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников Учреждения;

3.1.8. Предоставлять преимущественное право на замещение создавшихся вакансий работникам Учреждения, увольняемым по сокращению штата;

3.1.9. Не препятствовать работникам в осуществлении ими защиты своих прав.

3.2. Работодатель имеет право:

3.2.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации;

3.2.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3.2.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3.2.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.2.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.2.6. Принимать локальные нормативные акты;

3.2.7. Работодатель вправе из средств от приносящей доход деятельности выделять денежные средства на проведение следующих мероприятий:

- по случаю празднования общегосударственных и профессиональных праздников (День защитника Отечества - 23 февраля, Международный женский день - 8 Марта, День Победы - 9 мая, День ветеринарного работника - 31 августа, День работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности - второе воскресенье октября);

- по случаю празднования Нового года, включая приобретение подарков для детей работников (в возрасте до 14 лет);

- на приобретение цветов по случаю: празднования юбилейных дат со дня рождения; в связи с празднованием Международного женского дня 8 марта.

3.3. Работник обязан:

3.3.1. Добросовестно, качественно и своевременно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

3.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

3.3.4. Выполнять установленные нормы труда;

3.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; обеспечить сохранность информации, ставшей ему известной в результате своей профессиональной деятельности в соответствии с действующим законодательством;

3.3.6. Содержать свое рабочее место в порядке, чистоте, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

3.3.7. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

уважать достоинство и личные права каждого работника Учреждения.

3.4. Работник имеет право на:

3.4.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.4.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.4.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.4.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.4.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

3.4.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим законодательством Российской Федерации;

3.4.7. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.4.8. Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором формах;

3.4.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.4.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.4.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами Российской Федерации;

3.4.12. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.4.13. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.5. Работнику запрещено:

3.5.1. Разглашать конфиденциальную информацию, составляющую коммерческую тайну;

3.5.2. Действовать через посредников или подставных лиц;

3.5.3. Производить на рабочем месте действия, которые могут привести к конфликту между работниками;

3.5.4. Давать официальные комментарии, касающиеся деятельности Учреждения, без согласования с Работодателем;

3.5.5. Предоставлять недостоверную информацию другим организациям (Учреждениям) или посторонним лицам;

3.5.6. Пользоваться офисной техникой, материалами, ресурсами или частной информацией для выполнения работы, не обусловленной трудовой функцией без согласования с Работодателем;

3.5.7. Представлять интересы Учреждения без оформления соответствующих полномочий.

4. Порядок высвобождения. Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости.

4.1. Работодатель определяет оптимальное количество рабочих мест, их эффективное использование, а также при необходимости создает дополнительные рабочие места.

4.2. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

4.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами в отношении отдельных категорий работников.

4.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под подпись не менее, чем за два месяца.

4.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.6. Беременные женщины и женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации.

4.7. При увольнении работника в связи с ликвидацией организации, либо по сокращению численности или штата, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

5. Оплата труда. Порядок выплаты премий и материальной помощи.

5.1. Система оплаты труда и премирования в организации устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГУ «Саратовская межрайонная станция по борьбе с болезнями животных» и Положением о премировании работников ОГУ «Саратовская межрайонная станция по борьбе с болезнями животных».

5.2. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положением об оплате труда.

5.3. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностного оклада;

- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных законодательством.

5.4. Заработная плата в Учреждении выплачивается 2 раза в месяц: 7 и 22 числа.

5.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата работникам выплачивается в валюте Российской Федерации путем перечисления на МПК (пластиковые карты).

5.6. Оплата отпуска производится не позднее чем, за 3 (три) дня до наступления отпуска.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Работникам могут быть выплачены единовременные премии в связи с добросовестным исполнением служебных обязанностей, а также приуроченные к Государственным праздникам, праздничным датам, юбилеям из фонда экономии заработной платы или за счет средств от приносящей доход деятельности. Единовременная премия выплачивается работникам дополнительно, по усмотрению Работодателя.

5.9. Премии, выплачиваемые в соответствии с настоящим договором, учитываются при исчислении зарплаты, пособий по временной нетрудоспособности, для назначения пенсии, при уходе в очередной отпуск в соответствии с действующим законодательством.

5.10. Материальная помощь предоставляется на основании личного заявления работника по приказу Работодателя. Материальная помощь работникам может оказываться к отпуску, на лечение, в связи с юбилейными датами, проводами на пенсию, бракосочетанием, несчастными случаями, похоронами, рождением ребенка и другими событиями. На оказание материальной помощи работникам направляется экономия по фонду заработной платы и (или) средства от приносящей доход деятельности.

5.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Положением о премировании работников ОГУ «Саратовская межрайонная станция по борьбе с болезнями животных», Положением об оплате труда работников ОГУ «Саратовская межрайонная станция по борьбе с болезнями животных» в соответствии с нормами Постановления Правительства Саратовской области от 30.12.2008 г. № 549-П «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений ветеринарии Саратовской области».

5.12. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления устанавливаются Положением о премировании работников ОГУ «Саратовская межрайонная станция по борьбе с болезнями животных», Положением об оплате труда работников ОГУ «Саратовская межрайонная станция по борьбе с болезнями животных» в соответствии с нормами Постановления Правительства Саратовской

области от 30.12.2008 г. № 549-П «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений ветеринарии Саратовской области» и иных аналогичных нормативных правовых актов.

5.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6. Рабочее время.

6.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем.

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

6.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается 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 - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в соответствии со ст. 93, ст. 94 ТК РФ.

6.5. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законодательством. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника.

6.7. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

7. Время отдыха.

7.1. Выходные дни, продолжительность перерыва для отдыха и питания работников устанавливается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым законодательством РФ.

7.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее 15 декабря. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

7.3. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности), среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

7.4. Разделение ежегодно оплачиваемого отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

7.5. Стороны договорились устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска работникам Учреждения, учитывая особый характер их работы, дополнительную нагрузку и периодическое выполнение служебных заданий во внеурочное время:

- начальник — 12 календарных дней;
- заместитель начальника — 12 календарных дней;
- главный бухгалтер — 12 календарных дней;
- водитель 4 разряда — 7 календарных дней;
- ведущий юрист-консультант — 3 календарных дня;
- ведущий программист — 3 календарных дня;
- программист — 3 календарных дня;
- контрактный управляющий — 3 календарных дня;
- работники бухгалтерии — 3 календарных дня;
- секретарь руководителя — 3 календарных дня;
- специалист по персоналу — 3 календарных дня;
- специалист по охране труда — 3 календарных дня.

7.6. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска согласно проведенной специальной оценке условий труда — 12 календарных дней.

7.7. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются сверх очередных отпусков и суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском.

7.8. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

7.9. Время использования отпуска, установленного графиком, может быть изменено или перенесено:

- по уважительным обстоятельствам, по письменному заявлению работника, с согласия руководителя подразделения;
- при временной нетрудоспособности работника;
- при наступлении ко времени отпуска срока беременности и родов;
- при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- по причине нарушения работником трудовой дисциплины.

Перенос отпуска в связи с производственной необходимостью возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ Трудового кодекса РФ.

7.10. 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 в соответствии со ст. 128, ст. 263 ТК РФ.

7.11. Стороны пришли к соглашению о предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков (по заявлению работника и с согласия руководителя подразделения):

- в связи с похоронами родственников - 3 рабочих дня;
- в связи с бракосочетанием - 3 рабочих дня;
- в связи с бракосочетанием детей - 2 рабочих дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 2 дня;
- одиноким матерям, вдовам, разведенным женщинам на время закрытия детских дошкольных учреждений по метеорологическим или карантинным условиям - 2 рабочих дня;
- в связи с празднованием юбилейных дат со дня рождения - 1 день;
- работнику, имеющему ребенка, идущего в 1-й класс (1 сентября, день проведения торжественной линейки) - 1 день;
- для проводов сыновей в армию - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для ликвидации аварии в квартире (доме) - 1 день.

7.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.

8.1. Стороны исходят из того, что Работодатель обеспечивает стабильный состав трудового коллектива Учреждения, создает в коллективе деловую и творческую обстановку, условия для надлежащего, объективного и беспристрастного исполнения работниками своих должностных обязанностей, осуществляет меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, стимулирует

интерес к изучению и применению передовых методов работы, следование общепринятым нравственным и этическим нормам.

8.2. Работодатель:

- стимулирует и создает условия для непрерывного профессионального образования работников;
- освобождает работников от работы для участия в семинарах, лекциях и т.п.;
- обеспечивает условия и организует дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) работников не реже чем один раз в пять лет.

8.3. Работодатель по согласованию с представителем трудового коллектива утверждает план мероприятий по организации применения профессиональных стандартов, в котором, в частности, предусматривается определение профессиональных стандартов, подлежащих применению в учреждении, проведение анализа профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, меры по профессиональному обучению и (или) дополнительному профессиональному образованию работников, у которых квалификация не соответствует требованиям профессиональных стандартов. При направлении Работодателем работника на профессиональное повышение квалификации, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. При направлении Работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств Работодателя, кроме того Работодатель должен предоставлять работнику гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

8.4. Стороны пришли к соглашению о том, что Работодатель организывает проведение аттестации работников на подтверждение соответствия занимаемой должности в соответствии с Положением об аттестации работников.

8.5. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития.

8.6. Работники, прошедшие обучение по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам, профессиональную подготовку и переподготовку за счет средств Работодателя, начиная со дня, следующего за датой окончания обучения, обязуются отработать в ОГУ «Саратовская межрайСББЖ» срок, указанный в соглашении об обучении работника за счет средств Работодателя. В случае увольнения без уважительных причин до

истечения срока обусловленного соглашением об обучении за счет средств Работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено соглашением об обучении.

9. Социальные льготы, гарантии и компенсации.

9.1. Работодатель предоставляет общие гарантии и компенсации в области социально - трудовых отношений согласно Трудового кодекса Российской Федерации и настоящего коллективного договора.

9.2. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд, фонд занятости и на обязательно медицинское страхование;
- обеспечивать полную регистрацию работников в системе персонализированного учета, своевременно предоставлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о стаже, заработке и страховых взносах;
- производить выплату пособия по временной нетрудоспособности работника в соответствии с федеральными законами;
- выплачивать компенсацию за молоко или другие равноценные пищевые продукты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (каждому конкретному работнику согласно проведенной специальной оценке условий труда);
- производить выплаты денежных сумм на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, с учетом индексации в связи с повышением стоимости жизни, но не ниже размеров, установленных законодательством;
- выплачивать единовременное пособие работникам, уходящим на пенсию, в размере одного должностного оклада из средств, полученных от приносящей доход деятельности.
- в соответствии со ст. 220 ТК РФ обеспечивать проведение обязательных медицинских осмотров.

9.3. Работодатель организует обучение персонала на условиях, определенных соглашениями об обучении, заключенными между работником и Работодателем в письменной форме.

9.4. Работодатель допускает обработку персональных данных работников в случаях, если:

- субъект персональных данных дал согласие в письменной форме;
- персональные данные являются общедоступными (Ф.И.О., год и место рождения, адрес, паспортные данные, сведения об образовании и иные персональные данные, предоставленные работником).

9.5. Создает условия для обеспечения конфиденциальности персональных данных работников, за исключением случаев:

- обезличивания персональных данных;
- в отношении общедоступных данных.

10. Охрана труда.

10.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

10.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

10.1.2. Обеспечивать безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

10.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

10.1.4. Обеспечивать приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

10.1.5. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

10.1.6. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

10.1.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, существующих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов,

устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

10.1.8. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

10.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.1.10. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

10.1.11. Обеспечивать 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.

10.1.12. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.1.13. Организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.1.14. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

10.1.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

10.1.16. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа).

10.1.17. Обеспечивать при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

10.1.18. Обеспечивать соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.2. Работник в области охраны труда обязан:

10.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

10.2.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

10.2.3. Проходить обязательные (для установленных категорий работников) предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) в соответствии со ст. 215 ТК РФ;

10.2.4. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

10.2.5. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

11. Заключительные положения.

11.1. Изменения и дополнения в коллективный договор, в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами коллективного договора, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду

необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.3. Стороны информируют друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора.

11.4. Отношения и ответственность Сторон коллективного договора в процессе его реализации регламентируются ТК РФ.

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

11.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, значимых организационных и других изменениях.

11.7. Подписанный Сторонами коллективный договор с приложениями в установленном законодательством срок Работодатель направляет на обязательную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.8. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан знакомить работника с настоящим коллективным договором.

11.9. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с момента подписания Сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания.

11.10. Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах имеющих равную юридическую силу.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью двадцать листов.

(прописью)

Начальник ОГУ «Саратовская
межрайонная станция по борьбе с
болезнями животных»



А.С.Совин

