

Бор

84111
05.08.22

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

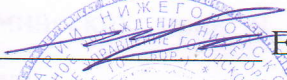
Государственного бюджетного учреждения Нижегородской области
«Государственное ветеринарное управление городского округа город Бор»
на 2022 - 2025 годы


от работодателя:

от работников:

Начальник

Председатель трудового коллектива


Е.В. Иванова
« 29 » июля 2022 г.


И.А. Савельева
« 29 » июля 2022 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении по труду и занятости населения Нижегородской области

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

Специалист _____ / _____ /
(должность, подпись) (расшифровка)

М.П

Июль 2022 год
г. Бор

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата 01.09.22 г. № 962/22-к
с рекомандацией
руководителя управления
А.М. Сардыма
(Ф.О.)

Государственное бюджетное учреждение Нижегородской области «Государственное ветеринарное управление городского округа город Бор» именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице начальника Ивановой Елены Владимировны, действующего на основании Устава, работниками ГБУ НО «Государственное ветеринарное управление городского округа город Бор», именуемые в дальнейшем «Трудовой коллектив» и «Председатель», в лице Савельевой Ирины Александровны, заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя, определяющим их взаимные обязательства, направлен на повышение социальной защищённости работников, обеспечение экономических прав и интересов, социальное развитие коллектива, охрану труда и здоровья.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 426 – ФЗ, Соглашением о взаимодействии в области социально – трудовых отношений между Правительством Нижегородской области, «Облсовпроф» и «Нижегородской ассоциацией промышленников и предпринимателей» на 2021 – 2023 годы, Федеральным законом «О пожарной безопасности» от 21.12.1994 г. № 69 – ФЗ.

1.3. Трудовой коллектив составляют все граждане, участвующие своим трудом в деятельности предприятия на основе трудового договора. Действие данного коллективного договора распространяется на всех членов трудового коллектива ГБУ НО «Государственное ветеринарное управление городского округа город Бор».

1.4. Настоящий коллективный договор подписан начальником ГБУ НО «Государственное ветеринарное управление городского округа город Бор» Ивановой Еленой Владимировной, действующего на основании Устава, от имени Работодателя и Председателем трудового коллектива ГБУ НО «Государственное ветеринарное управление городского округа город Бор» Савельевой Ириной Александровной действующей от имени Трудового коллектива. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства о социальном партнерстве.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

1.6. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются в выполнении обязательств: на совместном собрании трудового коллектива ГБУ НО «Государственное ветеринарное управление городского округа город Бор» по итогам года.

Работодатель и работники, виновные в нарушении или невыполнении обязательств коллективного договора, несут ответственность в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, заключен на три года и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей организации, изменения наименования организации. При реорганизации или ликвидации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев.

1.9. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками организации.

1.10. Стороны обязуются решать возникшие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения, согласованным путем.

1.11. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение обязательств по договору, если это явилось следствием обстоятельств непреодолимой силы, как то: изменением или принятием вновь законодательных актов РФ, решений государственных органов и органов местного самоуправления, отсутствием денежных средств у предприятия в связи с неплатежами либо иной кризисной ситуацией в сфере бюджетного финансирования.

При возникновении обстоятельств непреодолимой силы соответствующая сторона в срок не позднее 30 дней с момента возникновения факта вынужденного нарушения своих обязательств представляет в постоянно действующую комиссию по коллективному договору обоснование причин их невыполнения.

Согласованное решение комиссии оформляется протоколом, доводится до сведения работников предприятия.

1.12. Работники предприятия обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностными инструкциями и другими локальными актами;
- соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать установленный режим работы;
- способствовать повышению эффективности, улучшению качества оказываемых ветеринарных услуг;
- соблюдать требования по охране труда, требования пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- рационально использовать материалы, сырье;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества);
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- выполнять условия настоящего договора.

1.13. Работодатель обязуется:

- обеспечить устойчивую и ритмичную работу учреждения;
- обеспечивать финансово-экономическую стабильность учреждения;
- создавать нормальные условия для безопасного и высокоэффективного труда работников;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым договором и другими локальными актами;

- создавать условия для обеспечения сохранности имущества учреждения;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативно – правовыми актами.
- приостанавливать наём рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники предприятия.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ, ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

- 2.1. Реализуя правовые, экономические и организационные условия обеспечения занятости и гарантий граждан права на труд в соответствии с действующим законодательством РФ, **Работодатель** обязуется:
- 2.2 Предоставлять работу, соответствующую профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки и состояния здоровья в пределах производственной необходимости;
- 2.3 Не допускать при приеме на работу, каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений прав или преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обязательств, не связанных с деловыми качествами работника;
- 2.4 Заключать трудовой договор в письменной форме, составлять в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передавать работнику, другой хранить в отделе кадров;
- Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором;
- 2.5* Трудовые договоры с Работниками заключаются преимущественно на неопределённый срок. Заключать срочный трудовой договор с Работником в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом;

- 2.6 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- 2.7 При направлении работодателем работника для повышения квалификации за ним сохраняется средняя заработная плата по прежнему месту работы.
- 2.8 Расторгать трудовой договор в срок, о котором просит работник, без двухнедельной отработки, при увольнении работника по собственному желанию в случаях невозможности продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и другие случаи, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации).
- 2.9 Предупреждать работников о предстоящем высвобождении в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности работающих под расписку не позднее чем за два месяца;
- 2.10 При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставлять работникам с более высокой квалификацией. При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, которым это право установлено трудовым законодательством Российской Федерации. Стороны договорились, что мимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право при оставлении на работе при сокращении численности и штата имеют также лица:
- Предпенсионного возраста за 3 года до пенсии;
 - Одиноким родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.
- 2.11 Доводить до сведения местного органа службы занятости данные о предстоящем массовом высвобождении работников предприятия в связи с сокращением штатов не позднее, чем за три месяца, с указанием профессий, специальностей, квалификации и размера оплаты труда каждого конкретного работника;
- 2.12 В целях обеспечения высокопроизводительного труда, укрепления порядка на предприятии, повышения требовательности к нарушителям трудовой дисциплины, создания атмосферы нетерпимости к недобросовестному отношению к труду работодатель обязуется:
- 2.13 Обеспечивать все районные подразделения правилами внутреннего распорядка. Знакомить с ними всех поступающих на работу;
- 2.14 Систематически, не реже 1 раз в квартал, анализировать состояние трудовой дисциплины и доводить результаты анализа до руководителей структурных подразделений;

2.15 Принимать меры по укреплению трудовой дисциплины, добиваться снижения нарушений трудовой дисциплины;

2.16 При наложении на работника Учреждения дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат за выслугу лет) такому работнику не устанавливаются до снятия дисциплинарного взыскания.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА. ОТПУСКА.

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю;

3.2 В течении рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 минут и два перерыва продолжительностью 15 минут каждый, после трёх часов непрерывной работы, с целью снижения напряженности трудового процесса.

3.3 В учреждении применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

3.4 Продолжительность ежедневной работы структурных подразделений и ветеринарных специалистов на подведомственных предприятиях города Бор и городского округа город Бор определяется правилами внутреннего трудового распорядка;

3.5 Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицо, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

3.6 На кануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется к праздничному дню, когда день отдыха переносится, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днём;

3.7 Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в случаях производственной необходимости;

3.8 Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до

трех лет, должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником;

3.9 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается; Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника, с учётом мнения выборным органом первичной профсоюзной организации, по письменному распоряжению работодателя.

3.10 Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий день;

3.11 По распоряжению Работодателя Работники направляются в командировки на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы, повышения квалификации с отрывом от работы. При направлении Работника в командировку, приказом руководителя устанавливаются размеры расходов: суточные от 100 (ста) до 1 000 (одной тысячи) рублей 00 копеек.

3.12 Расходы, связанные с наймом жилого помещения устанавливаются не свыше 2 000 (двух тысяч) рублей 00 копеек.

3.13 Расходы, связанные с проездом к месту командировки и обратно и иные расходы возмещаются командированным сотрудникам при условии документального подтверждения данных расходов (квитанция, справка, счет, билет и т.п.).

Работодатель обязуется:

3.14 Гарантировать работникам учреждения минимальный размер оплаты труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

3.15 Производить оплату труда каждого работника в соответствии со штатным расписанием и на основании действующего в учреждении положения «Об оплате труда работников ГБУ НО «Государственное ветеринарное управление городского округа город Бор» /далее – Положение/, в том числе:

- с учётом финансово – экономического положения Работодателя, а так же выполнением условий предусмотренных Положением, использовать следующие виды и размеры выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - в размере до 25 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.
- за качество выполняемых работ - в размере до 25 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.
- выплаты за выслугу лет:

Стаж работы	Процент к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы
Стаж работы более 23 лет	30
Стаж работы от 18 до 23 лет	25
Стаж работы от 13 до 18 лет	20
Стаж работы от 8 до 13 лет	15
Стаж работы от 3 до 8 лет	10

- премиальные выплаты по итогам работы - определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед Учреждением, и максимальными размерами не ограничиваются.

- Выплачивать единовременное денежное поощрение:

- за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, до пяти размеров оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

- в связи с юбилейными и знаменательными датами, официальными и профессиональными праздниками, а также при присвоении наград Нижегородской области, при поощрении ведомственными наградами комитета, до трёх размеров оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

3.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере, в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.17. За работу в ночное время производится минимальная выплата в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

3.18 Производить выплату заработной платы работникам предприятия два раза в месяц 10 и 25 числа месяца;

3.19 Своевременно доводить до работников сведения по выплате заработной платы, произведённых удержаниях, размер установленных стимулирующих выплат;

3.20 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ);

3.21 Предоставлять работникам предприятия ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются;

3.22 Предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска работникам в соответствии с утвержденным работодателем графиком отпусков;

3.23 Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в установленный срок. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется;

3.24 Предоставлять отпуск за второй и последующие годы работы в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, но не может начаться ранее, чем рабочий год, за который отпуск предоставляется, то есть один раз в рабочем году;

3.25 Предоставлять компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда, обозначенного в Приложении, к настоящему Коллективному договору, являющегося его неотъемлемой частью, в соответствии с результатами проведённой специальной оценки условий труда:

Повышенный размер оплаты труда 4% к должностному окладу (тарифной ставке):

- Заведующий ветеринарной аптекой;
- Санитар ветеринарный 3 разряда;

Повышенный размер оплаты труда 12 % к должностному окладу (тарифной ставке):

- Заместитель начальника ГБУ НО, начальник отдела СББЖ, начальник отдела противоэпизоотический отряд, начальник отдела дезинфекционный отряд, заведующий ветеринарной лечебницей, заведующий лабораторией ветеринарно – санитарной экспертизы, ведущий ветеринарный врач.

- Ветеринарный врач 1 категории – в зависимости от класса (подкласса) условий труда в соответствии с результатами проведённой специальной оценки условий труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на срок 7 календарных дней:

Начальник отдела противоэпизоотический отряд, начальник отдела дезинфекционный отряд, заведующий ветеринарной лечебницей, заведующий лабораторией ветеринарно – санитарной экспертизы, ветеринарный врач 1 категории лабораторией ветеринарно – санитарной экспертизы, ветеринарный врач 1 категории станции по борьбе с болезнями животных, заведующий Кантауровской ветеринарной лечебницей

Сокращённая продолжительность рабочего времени не превышающая 36 часов в неделю следующим категориям Работников:

Начальник отдела противоэпизоотический отряд, начальник отдела дезинфекционный отряд, заведующий ветеринарной лечебницей, заведующий Кантауровской ветеринарной лечебницей:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 7,2 часа;
- время начала работы – 8:00, время окончания работы – 16:00 (понедельник-пятница)
- перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 12.48.

Для заведующего Борской ветеринарной лечебницей устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени, с предоставлением выходных дней по скользящему

графику, с суммированным учётом рабочего времени за учётный период, равный одному календарному месяцу, при 36 – ти часовой рабочей неделе.

3.26 Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.27 Стороны договорились руководствоваться в вопросах оплаты труда «Положением об оплате труда»;

3.28 Работодатель обязуется контролировать правильность применения действующего законодательства Российской Федерации и действующего в учреждении положения об оплате труда, систематически проверять правильность расчетов по заработной плате, добиваться своевременной выдачи работникам расчетных документов.

3.29. Зарплата выплачивается безналичным путем перечисления денежных средств на лицевой счет работника, открытый в кредитной организации, указанной в заявлении работника.

Работник может получить причитающуюся ему заработную плату либо в банкоматах, либо в кассе банка.

Работнику рекомендуется снимать заработную плату только через банкоматы того банка, где у работника открыт счет. В противном случае с работника может быть взята банковская комиссия тем банком, чьим банкоматом воспользовался работник. Ответственность за взятие комиссии банком, чьим банкоматом воспользовался работник, работодатель не несет.

В случае если в конкретном банкомате, в который обратился работник, отсутствуют денежные средства, работнику необходимо для получения заработной платы обратиться в кассу банка или в другой банкомат».

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

3.30. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в

срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

4.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- обеспечивать стирку спецодежды;
- обеспечивать регулярное снабжение Работников чистой питьевой водой;
- обеспечивать бесперебойную работу всех санитарно – бытовых помещений и устройств (душевой, туалета, комнаты для приёма пищи и т.д.)
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- проводить обучение, инструктажи и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов в установленные сроки. Обучение проводить силами имеющих допуск специалистов учреждения и/или с привлечением специальных, имеющих лицензию, организаций;
- обеспечить строгое соблюдение должностными лицами требований законов по охране труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда;
- проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- пересматривать не реже, чем 1 раз в 5 лет, с учетом мнения выборного коллективного или иного уполномоченного работниками органа, инструкций по охране труда для работников;
- провести работу по специальной оценке условий труда в сроки, определённые требованиями нормативных документов. Результаты специальной оценки условий труда использовать для разработки мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда, а так же обоснования предоставления льгот и компенсаций Работникам, занятым на работах с тяжёлыми и опасными условиями труда.
- Обеспечить разработку и внедрение системы управления охраной труда;
- Обеспечить проведение информационно – профилактических мер противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения, которые заключаются в:
 - проведение опроса среди работников об уровне их знаний о наркомании, алкоголизме, социально значимых заболеваниях, ВИЧ/СПИДе;
 - консультирование (личные беседы) как с самими работниками, так и с вновь трудоустраиваемыми по вопросу наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, ВИЧ/СПИДа;
 - включение вопроса наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, ВИЧ/СПИДа, в программы проведения водного и первичного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методами приемам выполнения работ;
 - обсуждение вопросов наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, ВИЧ/СПИДа, на собраниях трудового коллектива;
 - предотвращение и запрещение насилия и сексуальных домогательств на рабочих местах (дискриминация по половому признаку, злоупотребление властью, создание агрессивной рабочей обстановки (словесные оскорбления, угрозы, шутки сексуального характера), физическое воздействие и др.).

4.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной коллективной защиты;
- проходить инструктаж по охране труда;
- немедленно извещать 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);
- проходить обязательные медицинские осмотры;
- проходить обязательные вакцинации, необходимые для трудовой деятельности;
- не употреблять на рабочем месте алкоголь и наркотические средства;
- по требованию работодателя пройти обследование, при наличии оснований для медицинского освидетельствования;
- пройти лечение при постановке диагноза наркологического заболевания.

4.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности;

4.5. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;

- обеспечивает учреждение первичными средствами пожаротушения, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
- доводит схемы и инструкции по эвакуации до работников учреждения;
- проводит в учреждении инструктажи по требованиям пожарной безопасности;
- обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением;
- организует и поводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
- осуществляет систематические осмотры территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламленность, разведение костров, складирование строительных материалов на участках, прилегающих к зданиям учреждения);

4.6 За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1 Стороны договорились, что без создания достойных условий для работы, быта и отдыха Работников невозможны эффективная деятельности учреждения и социальное благополучие Работников.

5.2. При наличии экономии средств фонда оплаты труда в размере по согласованию с руководителем Учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- а) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения выплачивается материальная помощь до одного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
- б) рождения ребенка – на основании копии свидетельства о рождении, до двух размеров оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
- в) смерти близких родственников (супруга, супруги, отца, матери, детей, лиц, находящихся на иждивении), до двух размеров оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
- г) в случаях особой нуждаемости (на специальное лечение и восстановление здоровья, в

связи с несчастным случаем, аварией, длительной болезнью, тяжелым материальным положением в семье и по другим документально подтвержденным уважительным причинам), до трёх размеров оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.3. Выплата материальной помощи производится на основании соответствующего приказа Учреждения.

5.4. В случае смерти работника Учреждения материальная помощь может быть выплачена членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

5.5. Выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит.

5.6. Предоставлять оплачиваемые дни в следующих случаях и на срок:

- смерть близких родственников (супруга, супруги, отца, матери, детей, лиц, находящихся на иждивении) – 3 календарных дня;

- собственная свадьба, свадьба дочери или сына – 2 рабочих дня;

- поступление детей в 1 класс общеобразовательного учреждения – 1 рабочий день 1 сентября;

- посещение стоматологического кабинета с острой болью – 1 рабочий день;

5.7. С учётом финансово – экономического положения Работодателя отмечать подарком юбилейной даты работников – 50, 55, 60, 65, лет, по случаю выхода на пенсию и праздничные даты по усмотрению Работодателя;

5.8. В учреждении устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера молодым специалистам в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Под молодыми специалистами понимаются – лица в возрасте до 30 лет включительно, поступившие на работу в Учреждение после окончания профильного высшего или среднего учебного заведения, работающие по специальности по месту основной работы в Учреждении и имеющие стаж работы по специальности до трех лет.

5.9. Работодатель вправе оказывать на бесплатной основе ветеринарную помощь домашним питомцам Работникам учреждения, при условии, что такой Работник является владельцем животного.

Работник самостоятельно оплачивает стоимость ветеринарных препаратов и прочих расходных материалов затраченных на оказание ветеринарной помощи.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 6.1. Настоящий коллективный договор заключается на три года с 2022 года по 2025 год, при условии выполнения Работодателем его обязательств и положений, а Работники не выдвигают новые требования, вступает в силу с 01 августа 2022 года и действителен до заключения нового договора. По истечении установленного срока, действие его может быть по соглашению сторон продлено до заключения нового договора на срок не более трёх лет;
- 6.2. В течении срока действия настоящего коллективного договора все изменения и дополнения вносятся только при взаимном согласии сторон его подписавших, в том же порядке, в каком формировался, согласовывался и заключался;
- 6.3. При возникновении между Работодателем и Трудовым коллективом противоречий в оценке выполнения обязательств коллективного договора, распространения области их действия, иных разногласий они рассматриваются комиссией по трудовым спорам; Если на комиссии по трудовым спорам не достигнуто согласие в разрешении противоречий, то урегулирование разногласий производится в порядке, установленном законодательством;
- 6.4. Положения настоящего коллективного договора, не предусмотренные действующим законодательством, не становятся обязательными для Работодателя в отношении Работников, имеющих дисциплинарные наказания;
- 6.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.
- 6.6. Все Работники Учреждения, а так же вновь поступающие на работу, должны быть ознакомлены с текстом коллективного договора;
- 6.7. Работодатель обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав;
- 6.8. Коллективный договор (2 экземпляра) в течении семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.
- Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.
-

Приложение к Коллективному договору
на 2022 – 2023 гг. от 29.07.2022 г.

Перечень профессий и должностей работников занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Индивидуальный номер рабочего места	Профессия/ должность/ специальность работника	Итоговый класс (под-класс) условий труда	Повышенный размер оплаты труда (да, нет)	Ежегодный доплатный отпуск (да/нет)	Сокращенная продолжительность рабочего времени (да/нет)	Молоко или другие равноценные пищевые продукты (да/нет)	Лечебно-профилактическое питание (да/нет)	Льготное пенсионное обеспечение (да/нет)
	Лаборатория ветеринарно-санитарной экспертизы №1 рынка г. Бор							
7	Ветеринарный врач (1 категории)	3.2	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
8	Заведующий лабораторией (ветеринарно-санитарной экспертизы)	3.2	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
9	Санитар ветеринарный (3 разряда)	3.1	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
11	Отдел Станция по борьбе с болезнями животных							
14	Заведующий аптекой (ветеринарной)	3.1	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
17	Заместитель начальника управления, начальник отдела	3.1	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
18	Ветеринарный врач (1 категории)	3.2	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
25	Ведущий ветеринарный врач	3.1	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
	Ветеринарный фельдшер	3.1	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
19	Отдел Противозооотический отряд							
20	Начальник отдела	3.3	Да	Да	Да	Нет	Нет	Нет
21	Ветеринарный фельдшер	3.1	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
	Ветеринарный врач (1 категории)	3.1	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
22	Отдел Дезинфекционный отряд							
	Начальник отдела	3.3	Да	Да	Да	Нет	Нет	Нет
23	Ветеринарный врач (1 категории)	3.1	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
	Борская ветеринарная лечебница							
	Ветеринарный врач (1 категории)	3.1	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
	Борская ветеринарная лечебница							
	Ветеринарный врач (1 категории)	3.1	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет

27	Санитар ветеринарный (3 разряда)	3.1	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
28А	Ветеринарный врач (1 категории)	3.1	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
29А	Ведущий ветеринарный врач	3.1	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
31	Заведующий ветеринарной лечебницей	3.3	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
	Кантауровская ветеринарная лечебница								
32	Ветеринарный врач (1 категории)	3.1	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
33	Ветеринарный врач (1 категории)	3.1	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
34	Ведущий ветеринарный врач	3.1	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
35А	Ветеринарный врач (1 категории)	3.1	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
36	Заведующий ветеринарной лечебницей	3.3	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
39	Ведущий ветеринарный врач	3.1	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
41	Ветеринарный врач (1 категории)	3.1	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет

