

**ОГБУ « КОСТРОМСКАЯ ГОРОДСКАЯ СТАНЦИЯ  
ПО БОРЬБЕ С БОЛЕЗНЯМИ ЖИВОТНЫХ»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

на 2014-2017 год



г. Кострома

Председатель первичной профсоюзной  
организации  
ОГБУ «Костромская городская станция по  
борьбе с болезнями животных»

Начальник  
ОГБУ «Костромская городская станция по  
борьбе с болезнями животных»

" 27 " Октябрь 2014 г.

/ О.И. Максимова



/ С.С.Петров/  
2014 г.

М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### МЕЖДУ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОГБУ « КОСТРОМСКАЯ ГОРОДСКАЯ СТАНЦИЯ ПО БОРЬБЕ С БОЛЕЗНЯМИ ЖИВОТНЫХ» ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ОГБУ « КОСТРОМСКАЯ ГОРОДСКАЯ СТАНЦИЯ ПО БОРЬБЕ С БОЛЕЗНЯМИ ЖИВОТНЫХ» НА 2014 - 2017 ГОДЫ

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, областного государственного бюджетного учреждения «Костромская городская станция по борьбе с болезнями животных» в лице Петрова Сергея Сергеевича и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации Максимовой Ольги Ивановны, представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), от 27.07.2004 г. №79-ФЗ «О государственной и гражданской службе Российской Федерации», Закона Российской Федерации « О ветеринарии» (с изм., внесенными Федеральным законом от 12.06.2008 г. №88-ФЗ ( ред. 22.07.2010г.)) иными правовыми актами, содержащими нормы.

1.2. Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза работников АПК РФ, независимо от членства в Профсоюзе является полномочным представительным органом работников ОГБУ «Костромская городская станция по борьбе

1.5. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию в лице ее профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем Работников, ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2011-2013 годы, Соглашением по агропромышленному комплексу Костромской области. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет через бухгалтерию работодателя на счет Костромской областной организации Профсоюза работников АПК РФ денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1 % установленного профсоюзного взноса.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, Отраслевым и областными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

1.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.9. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.10. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях ОГБУ «Костромская городская станция по борьбе с болезнями животных» (ст. 41 ТК РФ).

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложениями к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды, ведомственную печать и др.)

1.14. Профсоюз не вмешивается во взаимоотношения по поводу применения настоящего Коллективного Договора между работодателем и работниками ОГБУ «Костромская городская станция по борьбе с болезнями животных» не являющихся членами профсоюза и не контролирует выполнение норм Коллективного Договора в отношении лиц не являющихся членами профсоюза.

1.15. Положения, установленные настоящим Коллективным Договором, обязательны для выполнения работодателем и Профсоюзом.

1.16. Настоящий Коллективный Договор заключен на 2014 - 2019 годы, вступает в силу с момента подписания и действует в течение 5 лет.

1.17. Все неустранимые сомнения, противоречия и неясности норм трудового законодательства и настоящего Коллективного Договора, возникшие при их применении толкуются в пользу члена профсоюза.

1.18. Локальные акты, изменяющие в худшую сторону положение члена профсоюза по сравнению с настоящим Коллективным Договором, являются недействительными и не подлежат применению.

1.19. Все приложения являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного Договора и обязательны к их исполнению.

1.20. Коллективный Договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименований организаций, расторжения трудовых договоров с руководителем организации;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организаций - в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности организаций - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации организаций - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

1.21. Стороны Коллективного Договора договорились оказывать друг другу содействие при реализации норм настоящего Коллективного Договора, в том числе и при проведении проверок контрольными органами.

## **2. Общие обязанности сторон**

### **Стороны договорились:**

2.1. Реализовывать интересы, изложенные в Коллективном Договоре, в полной мере при условии обязательного выполнения сторонами в полном объеме условий Коллективного Договора, а также своих обязанностей, приведенных в его отдельных статьях, настоящем разделе.

2.2. Оперативно обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам организации и вносить предложения по ликвидации образовавшейся задолженности.

2.3. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, выделяемых на организацию, в соответствии с установленными нормативами.

### **2.4. Работодатель обязуется:**

- правильно организовывать труд работников-членов профсоюза первичной профсоюзной организации, которые входят в Профсоюз работников АПК Костромской области, так и работников не являющиеся членами профсоюза;

- использовать каждого работника по специальности в соответствии с заключенными трудовыми договорами;

- поощрять, в том числе материально, за высокие результаты в работе;

- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия по их улучшению;

- создавать условия для повышения квалификации и профессионального роста работников, увеличении их заработной платы на принципах социальной справедливости.

- включить в смету расходов по бюджету и по предпринимательской деятельности расходы на:

1) охрану труда в организации;

2) оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей;

3) проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников учреждения, оплату оформления личных медицинских книжек.

- предусматривать участие представителей сторон Коллективного Договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Коллективного договора и его выполнении, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждения.

- предоставлять организации Профсоюза информацию о разработке нормативных правовых актов по отрасли и вносимых в органы государственной власти области проектах нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для предварительного согласования с организацией Профсоюза.

- предоставлять организации Профсоюза информацию о численности работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, принимаемых решениях по финансированию ОГБУ «Костромская городская станция по борьбе с болезнями животных» и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

- работодатель на основании ст. 377 ТК РФ производит ежемесячные отчисления денежных средств профсоюзному органу на проведение Уставной деятельности первичной профсоюзной организации (на культурно-массовую и спортивную работу, на оздоровление) в необходимом размере за счет средств, полученных от оказания платных услуг (исходя из финансовых возможностей и по согласованию сторон).

#### **2.5. Работники обязуются:**

- трудиться добросовестно, соблюдать круг предусмотренных для каждого обязанностей, точно и качественно выполнять распоряжения работодателя, соблюдать трудовую дисциплину, эффективно использовать рабочее время для повышения производительности труда.

#### **2.6. Профсоюзные органы обязуются:**

- обеспечивать контроль за соблюдением условий Коллективного Договора, содействовать разрешению конфликтов, возникающих между работодателем и членами профсоюза. Профорганы принимают любые разрешенные законодательством меры по защите интересов членов профсоюза, а также меры для поддержания согласия между сторонами Коллективного Договора, выражают коллективное мнение по вопросам управления, экономической и финансовой политики работодателя.

#### **В этих целях Профсоюз обязуется:**

2.6.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового, профсоюзного законодательства, законодательства по охране труда и иного законодательства, регулирующего статус членов профсоюза.

2.6.2. Вести методическую и организационную работу среди уполномоченных, доверенных лиц, комиссий по охране труда, социальному страхованию.

2.6.3. Информировать работодателя о проблемах в социально-экономической сфере, требующих совместных подходов к их решению.

2.6.4. Организовать обучение представителей работодателя и профактива по вопросам правового регулирования трудовых отношений.

2.6.5. Оказывать материальную помощь в случае рождения ребенка, свадьбы, длительной более 1 месяца болезни, смерти, приобретения дорогостоящих лекарств и т.д. при наличии средств.

2.6.6. Оказывать организационную и финансовую помощь в проведении производственного соревнования, смотров-конкурсов профессионального мастерства и художественной самодеятельности среди членов профсоюза.

## **1. ТРУДОВЫЕ (ГОСУДАРСТВЕННО-СЛУЖЕБНЫЕ) ОТНОШЕНИЯ**

### **И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

### 3.1. Стороны договорились, что:

3.1.1. в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» работодатель осуществляет мероприятия по обеспечению занятости работников;

3.1.2. в случае увольнения, в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности работающих, высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

3.1.3. в целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численность работающих регулируется, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

- переподготовки кадров.

3.1.4. все основные вопросы трудовых служебных и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем (представителем нанимателя) совместно с Профкомом.

3.2. Трудовые (служебные) отношения в организации строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и Работодателем в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора.

3.3. Трудовые отношения при поступлении на работу к работодателям оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с Постановлением Министерства труда РФ от 14.07.1993 N 135 и с учетом письма Минтруда РФ от 23.01.1994 N 38-11.

3.4. Администрация и работодатель при содействии Профсоюза обеспечивают в рамках предоставленной компетенции устойчивую и эффективную работу организации.

3.5. Ликвидация структурных подразделений либо сокращение количества рабочих мест, могут осуществляться после предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления Профсоюза и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза. Договоренности, достигнутые в результате таких переговоров, являются обязательными для сторон.

В случае реорганизации или ликвидации организации либо сокращения должностей, численности или штата работников представитель нанимателя (Работодатель) в письменной форме информирует выборный профсоюзный орган данной организации о возможном расторжении служебного контракта (трудового договора) с работником не позднее чем за два месяца до сокращения соответствующей должности.

Массовым высвобождением работников считается увольнение по сокращению численности или штата, а также в связи с ликвидацией организации трех и более человек в течение месяца.

Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

-лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

-проработавших в организации свыше 10 лет;

-одиноким родителям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.6. Изменение существенных условий трудового договора допускается только в случае технологических или организационных условий труда. К таким изменениям, в частности, относятся изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства. Указанные изменения не могут ухудшать положение работника по сравнению с настоящим Коллективным Договором. Условия настоящего Коллективного Договора являются существенными условиями трудового договора.

3.7. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя осуществляется с предварительного согласия выборного профоргана.

3.8. Увольнение руководителя учреждения, являющегося членом профсоюза работников АПК по основаниям, предусмотренными ст.81, 278 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения областной организации Профсоюза работников АПК в порядке ст.373 ТК РФ. Вопрос о даче согласия на увольнение должен быть рассмотрен президиумом комитета Профсоюза в пятидневный срок со дня поступления письменного обращения.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным Работодателем (представителем нанимателя) с учетом мнения Профсоюза, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профсоюза.

4.2. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к заключаемому Коллективному Договору. Работникам, занятым на работах во вредных условиях труда продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

4.3. Для работников организации, кроме тех, кому установлен суммированный учет рабочего времени по установленному в Правилах трудового распорядка режиму работы, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

4.4. Работодатель (представитель нанимателя) обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени работников организации, составляющей не более 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.5. При работе в режиме скользящего графика (суммированный учет рабочего времени) труд работников организуется таким образом, чтобы, согласно ст. 108 ТК РФ, перерывы для отдыха и питания предоставлялись в рабочее время, т.е. время, подлежащее оплате. В случае, если время перерывов для отдыха и питания не оплачивается, то, согласно ст. 106 ТК РФ, работник свободен в это время от исполнения своих должностных обязанностей и может использовать указанное время по своему усмотрению.

#### **Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени является квартал.**

4.6. Нормой рабочего времени за учетный период для работников при суммированном учете рабочего времени считается количество рабочих часов, рассчитанных при 40-часовой рабочей неделе с двумя выходными днями за календарный год по производственному календарю. Время, отработанное работником за пределами норм, отраженных в производственном календаре, является сверхурочной работой или работой в выходной или праздничный день и оплачивается в повышенном размере (ст.ст. 152,153 ТК РФ).

При подсчете нормы рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде (за календарный год), из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (ежегодный отпуск, учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность, период выполнения государственных, общественных обязанностей). Норма рабочего времени (за календарный год) в этих случаях уменьшается на количество часов такого отсутствия.

Подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода (Письмо Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 №22-2-3363).

Для оплаты труда за выполнение возложенных на работника трудовых обязанностей при суммированном учете рабочего времени применяется должностной оклад, который выплачивается работнику, если он отработал рабочее время по установленному для него в календарном месяце графику.

Оплата сверхурочной работы производится в полуторном размере часовой ставки за первые два часа работы в учетном периоде и в двойном - за последующие часы.

Для расчета доплаты за сверхурочную работу применяется часовая ставка (путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов).

Если работнику оплачиваются часы, отработанные сверх нормы рабочего времени в праздничные или выходные дни, при подсчете сверхурочных часов эти часы не учитываются, поскольку они уже оплачены в

повышенном размере (п.4 Разъяснений №13/П-21 « О компенсации за работу в праздничные дни» Постановления от 8 августа 1966г.№465/П-21).

Вместо повышенной оплаты сверхурочной работы сотрудник вправе выбрать дополнительное время отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно.

В случае, если смены, предусмотренные графиком, сотрудник отработывает в календарном месяце не полностью, расчет выплат, предусмотренных системой оплаты труда и назначенных ему приказами по учреждению, производится за фактически отработанное время.

Соглашение с членом профсоюза о работе сверх нормального рабочего времени без дополнительной оплаты является незаконным.

4.7. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

4.8. Работодатель (представитель нанимателя) устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы (службы), индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где условия работы допускают такую возможность.

4.9. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

-предоставлять, по письменной просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного дня в 3(три) месяца;

4.10. Продолжительность ежегодного основного отпуска не может быть менее 28 календарных дней. Оплачиваемые дополнительные отпуска, предусмотренные ТК РФ, другими законодательными актами, настоящим Коллективным Договором присоединяются к основному отпуску полностью.

4.11. Членам профсоюза, имеющим право на выбор времени отпуска: обучающимся без отрыва от производства; ветеранам войны и труда; беременным женщинам; женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет и другим категориям работающих, отпуска предоставляются с учетом их пожеланий.

## **5. Оплата труда и дополнительные социальные льготы**

**Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:**

5.1. Системы оплаты труда работников областных учреждений ветеринарии устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзными органами в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном уровне, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Костромской области, нормативными правовыми актами РФ и области.

Вопросы оплаты труда в областных учреждениях ветеринарии регулируются Законом Костромской области от 24 апреля 2008 года № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», постановлением Администрации Костромской области от 17.11.2008 N 401-а "Об оплате труда работников государственных учреждений ветеринарии Костромской области".

Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- Базовые оклады (базовые должностные оклады);
- должностные оклады;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного бюджета и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) конкретному работнику устанавливаются руководителем учреждения на основе требований подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами

окладов (должностных окладов), определенных в Положении «О материальном стимулировании работников ОГБУ «Костромская городская станция по борьбе с болезнями животных» за счет средств областного бюджета и доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности» (далее **Положение «О материальном стимулировании работников учреждения»**).

5.3. Стимулирующий фонд оплаты труда организации составляет до 75 процентов от фонда оплаты труда. Изъятие стимулирующей части фонда оплаты труда учреждений не допускается.

5.4. Размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников на основании Положения «О материальном стимулировании работников учреждения».

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

5.5. В соответствии с Положением «О материальном стимулировании работников учреждения» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
- Выплаты за качество выполняемых работ
- Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания
- Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет
- Выплаты за классность водителям
- Выплаты с использованием персонального повышающего коэффициента
- Премияльные выплаты по итогам работы

Выплаты стимулирующего характера производится при условии выполнения определенных показателей, критериев оценки результативности и качества труда работников.

5.6. Выплата работникам регулярных (постоянных) выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) может быть прекращена в случае применения в отношении работника дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством.

Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Костромской области, за наличие ученой степени и почетного звания, за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Размеры, условия и порядок назначения выплат стимулирующего характера определены Положением «О материальном стимулировании работников учреждения».

5.7. В соответствии с Положением «О материальном стимулировании работников учреждения» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.7.1. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в следующих размерах:

работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда до 24 процентов к окладу (должностному окладу)

5.7.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) предусматривают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу.

5.7.3. Размер доплат, указанных в абзацах 1,2,3 пункта 5.7.2 определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размеры этих доплат не ограничиваются.

5.7.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты составляет 0,20 часовой ставки должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.7.5. Работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7.6. Работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов.

5.9. Заработная плата выплачивается 25 и 10 числа каждого месяца в кассе учреждения, либо на основании заявлений работников перечисляется на их зарплатные карты в учреждениях банка. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний в соответствии с приложением №1 к настоящему коллективному договору. Работодатель обязан ежемесячно размещать на сайте учреждения ([kostromavet.ru](http://kostromavet.ru)) в разделе «Для сотрудников» расчетные листы по заработной плате за отработанный месяц к сроку получения заработной платы. Расчетные листы по заработной плате, размещенные на сайте учреждения, распечатываются работником самостоятельно.

5.10. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитываются действующие на момент исчисления средней заработной платы законодательные и нормативные акты.

5.11. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

5.12. Оплата труда осуществляется на основании нормативных правовых актов Правительства РФ, Министерства сельского хозяйства РФ, Губернатора Костромской области.

5.13. В систему оплаты труда включаются все виды выплат, подлежащие включению в состав фонда заработной платы в соответствии с действующими инструкциями Росстата.

5.14. В соответствии с Положением «О материальном стимулировании работников учреждения», при наличии средств, полученных от оказания платных ветеринарных услуг, работодатель по совместному решению с выборными профсоюзными органами может оказывать следующие виды помощи работникам:

- в связи с бракосочетанием;
- при рождении ребенка;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию;
- в связи с юбилейной датой (50 и 60 лет);

- в случае смерти близких родственников (родители, супруг, дети, а также братья и сестры проживающие совместно);

- в случае смерти бывших работников, отработавших в Учреждении не менее 15 лет и вышедших в Учреждении на пенсию, может быть оказана материальная помощь члену их семьи.

5.15. Членам профсоюза, по их заявлению, предоставляется свободное время с сохранением заработка в связи с:

- бракосочетанием - 3 рабочих дня;
- похоронами близкого родственника (родители, братья, сестры, супруг, дети) - 3 рабочих дня;
- переездом на новое место жительства - 1 рабочий день;
- днем начала учебного года одному из родителей школьников в возрасте до 12 лет - 1 рабочий день;
- родителям выпускников школ в день окончания занятий в школе - 1 рабочий день.

## **6. Охрана труда и здоровья**

6.1. В организации на паритетных началах из представителей работодателя и выборного профоргана формируется комитет по охране труда. Стороны настоящего Коллективного Договора совместно осуществляют контроль за формированием и работой комитета по охране труда.

6.2. Комитет по охране труда не реже 2-х раз в год производит учет и анализ производственного травматизма и общей заболеваемости, разработку мероприятий и рекомендаций по их предупреждению. Мероприятия по охране труда разрабатываются самостоятельно и указываются в ежегодно заключаемых соглашениях по охране труда.

6.3. Работодатель и профорганы совместно проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда. График проведения аттестации рабочих мест устанавливается соглашениями по охране труда.

6.4. Профсоюзные органы через своих уполномоченных по охране труда, техническую инспекцию труда осуществляют контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей по охране труда. Постановления профсоюзных органов по вопросам охраны труда обязательны к рассмотрению работодателем. Уполномоченным профсоюза по охране труда предоставляется не менее 2-х часов в неделю с сохранением заработка, для выполнения обязанностей по охране труда по согласованному с профкомом графику.

6.5. Работодатель обязуется приводить условия индивидуального трудового договора в соответствие с требованиями законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

6.6. Работники учреждения в соответствии с типовыми отраслевыми нормами обеспечиваются бесплатной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, моющимися и дезинфицирующимися средствами по нормам, установленным Минтрудом РФ с приложением №4 к настоящему коллективному договору.

6.7. В случае не обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ.

6.8. Администрация и работодатели приводят места пользователей ПЭВМ, а также организацию режима труда и отдыха при работе с ПЭВМ в соответствие с СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03.

В целях компенсации вредного воздействия на организм, восстановления здоровья, членам профсоюза работающим с ПЭВМ, устанавливаются дополнительные 15-минутные оплачиваемые перерывы:

- первый перерыв через 2 часа после начала рабочего дня;

- второй перерыв через 1,5 часа после обеденного перерыва.

Продолжительность непрерывной работы с ПЭВМ без регламентированного перерыва не должна превышать 2 часов.

6.10. Работодатель, за счет собственных средств, проводит обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников, подлежащих таким осмотрам в соответствии с действующим законодательством, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения этих осмотров.

6.11. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования работодатель обязуется:

6.11.1. осуществлять обязательное социальное страхование работников организации в порядке, установленном федеральными законами;

6.11.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством,;

6.11.3. в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах;

6.11.4. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам организации, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (службе) (*при условии вины организации*), при профессиональном заболевании;

6.11.5. за счёт собственных средств проводить оплату или *компенсировать работникам стоимость* путёвок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям и других видов медицинской и социальной помощи работникам организации;

6.11.6. организовывать совместно с Профкомом проведение новогодних праздников для работников организации и членов их семей, приобретать для детей работников организации новогодние подарки и билеты на новогодние представления, выделять на эти цели денежные средства в соответствии с утвержденной сметой расходов за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.11.7. организовывать совместно с Профкомом отдых детей работников учреждения (по заявлениям работников) в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период школьных каникул.

6.12. Работодатель осуществляет постоянный контроль за соблюдением работниками всех требований по охране труда.

6.13. При групповом несчастном случае (два и более человека), тяжелом несчастном случае, несчастном случае на производстве со смертельным исходом, профзаболевании работодатель обязан сообщить об этом по установленной форме в:

1. Государственную инспекцию труда в Костромской области. г. Кострома ул.Ленина д. 20 тел. 62-42-30, факс 35-40-61.
2. Костромскую областную организацию Профсоюза работников АПК РФ по адресу: г.Кострома, г. Кострома, ул. Советская 53-19.
3. ГУКРОФСС г. Кострома ул. Стопани д. 35 тел. 33-29-31, 33-28-41, 33-29-74.
4. Департамент по труду Костромской области 35-46-91

Расследование указанных несчастных случаев и профзаболеваний производится с обязательным участием представителя Костромской областной организации Профсоюза работников АПК РФ.

Решение о наличии и степени вины застрахованного при расследовании несчастного случая и профзаболевания принимается комиссией только после заключения профсоюзного органа.

Результаты расследования несчастных случаев и профзаболеваний, произошедших в организации, в целях профилактики профзаболеваний и несчастных случаев на производстве и причин их возникновения, рассматриваются на совместных заседаниях президиума комитета Костромской областной организации Профсоюза работников АПК с участием работодателя, у которого произошел несчастный случай.

6.14. Работодатель осуществляет с участием профсоюзных органов управление средствами социального страхования через соответствующие комиссии, образуемые на паритетной основе.

## **7. Профсоюзная деятельность и права профсоюзных органов**

### **Стороны договорились:**

7.1. Считать, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации ОГБУ «Костромская городская станция по борьбе с болезнями животных» Профсоюза работников АПК, определяются ТК РФ, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим Коллективным Договором и иными Соглашениями, Уставом Профсоюза работников АПК РФ.

7.2. Работодатель и их представители обязаны:

7.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.

7.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзного органа и давать мотивированные ответы, а так же в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.2.3. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством коллективным договором и соглашениями прав.

7.2.4. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% от суммы заработной платы каждого члена профсоюза на счет Костромской областной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ при наличии акта передачи заявлений работников, являющихся членами профсоюза в бухгалтерию учреждения.

Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет через бухгалтерию работодателя на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1% установленного профсоюзного взноса (ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

7.2.5. Содействовать профсоюзному органу в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.2.6. Работодатель обязуется рассматривать заявления выборного профсоюзного органа о нарушениях законов и их нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщать профсоюзному комитету о результатах его рассмотрения в семидневный срок.

7.3. Работодатель признает, что профсоюзный орган при выполнении Коллективного Договора является законным представителем трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов членов профсоюза.

7.4. Работодатель обеспечивает участие председателя первичной профсоюзной организации Профсоюза работников АПК в работе совещаний по трудовым, социально-экономическим и профессиональным вопросам.

7.5. Работодатель обязуется согласовывать с выборным проффорганом проекты актов, затрагивающих социально-трудовые отношения членов профсоюза. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

Согласованию подлежат вопросы установления режима труда и отдыха, графики сменности, введение суммированного учета рабочего времени, применения сверхурочных работ, привлечения к работе в выходные дни, графики отпусков, инструкции по охране труда. Проекты актов подлежат обязательному предварительному согласованию с выборным проффорганом. Согласование этих проектов единолично с председателем выборного профоргана, без обсуждения на заседании выборного профоргана, не имеет законной силы. При этом обязательным является предоставление в необходимых случаях экономического обоснования принимаемых актов.

Получив представление о предварительном согласовании проекта акта работодатель и выборный проффорган обязаны рассмотреть указанное представление в течение 5 календарных дней и дать ответ в письменном виде. Акты, введенные без согласования с выборным проффорганом, когда такое согласование является обязательным, не имеют законной силы. Указанный порядок применяется также при рассмотрении вопросов о даче согласия на увольнение либо наложение дисциплинарного взыскания на членов профсоюза.

7.6. Работодатель обеспечивает председателя первичной профсоюзной организации Профсоюза работников АПК РФ бесплатным помещением и телефонной связью.

7.7. Работодатель обязуется не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов учреждений и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством, коллективным договором прав.

7.8. Работодатель обязуется предоставлять профсоюзному активу для участия в краткосрочной учебе, работе съездов, конференций, пленумов, президиумов выборных органов, созываемых профсоюзом, необходимое время с сохранением среднего заработка.

7.9. Профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, предоставлять не менее 2-х часов в неделю с сохранением среднего заработка для исполнения общественных обязанностей. Председателю первичной профорганизации предоставлять 2 календарных дня в год с сохранением заработка (денежного содержания).

7.10. Профсоюз может беспрепятственно проводить работу по защите социально-профессиональных интересов членов профсоюза и имеет право на информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным развитием коллектива.

## **8. Контроль за выполнением Коллективного Договора**

8.1. Итоги и ход выполнения Коллективного Договора рассматриваются на совместных заседаниях профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, президиума комитета Костромской областной организации Профсоюза работников АПК РФ.

8.2. Контроль за ходом выполнения Коллективного Договора, рассмотрение нарушений и урегулирование конфликтов, связанных с применением настоящего Коллективного Договора, внесение изменений и дополнений, продление срока действия настоящего Коллективного Договора, разработка нового Коллективного Договора производится комиссией.

8.3. При нарушении условий Коллективного Договора, заинтересованная сторона в письменной форме информирует сопредседателей комиссии, они принимают меры к проведению взаимных консультаций и в течение 5 рабочих дней проводят заседание комиссии. Комиссия в течении 5 рабочих дней принимает решение, которое является обязательным для сторон. В случае несогласия какой-либо из сторон с решением комиссии об этом составляется протокол разногласий, подписанный сторонами, и стороны вправе разрешить конфликт в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Профсоюз, руководствуясь Уставом Профсоюза работников АПК РФ, не несет ответственности за невыполнение условий Коллективного Договора в отношении работников, не являющихся членами Профсоюза первичной профсоюзной организации работников АПК РФ.

8.5. Стороны договорились в двухнедельный срок с момента подписания Коллективного Договора направить его в подразделения организации и профсоюзным органам для ознакомления и выполнения принятых обязательств.