

1331

Государственное бюджетное учреждение Нижегородской области
«Областная ветеринарная лаборатория»

Коллективный договор принят на общем
собрании трудового коллектива
Протокол № 02 от 27.12.2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного учреждения Нижегородской
области «Областная ветеринарная лаборатория»
(период действия 27.12.2022 г.-27.12.2025 г.)

От работодателя

Директор И.В. Шишкина

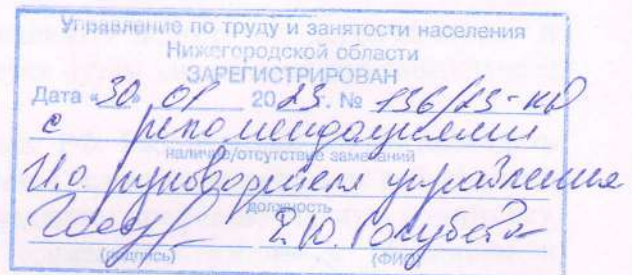
От работников

Представитель трудового
коллектива Е.А. Кустова



Прошел уведомительную регистрацию

№ _____ от _____ г.



г. Нижний Новгород

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: администрация ГБУ НО «Облветлаборатория», именуемое далее "Работодатель", в лице директора Ирины Викентьевны Шишкиной, и работники организации представитель трудового коллектива в лице ведущего ветеринарного врача отдела диагностики лептоспироза и серологии Кустовой Екатерины Сергеевны

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не содержит условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. (срочный трудовой договор, если иной срок не установлен ТК РФ и иными Федеральными законами). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в организации: сезонные работы, на время отсутствия основного работника, выполнение временных работ до 2-х месяцев.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании работника, согласно Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ).

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 7) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 8) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 10) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представить работникам учреждения проекты приказов о сокращении численности и штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные (при наличии двух или более иждивенцев - нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Для работников учреждения устанавливается 40 часовая рабочая неделя с 5 рабочими днями, кроме работников с которыми в соответствии с трудовым договором и трудовым законодательством установлен ненормированный рабочий день и сокращенный рабочий день для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда.

3.3 Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда устанавливается 36 часовая рабочая неделя с 5 рабочими днями;

3.4. Для водителей автомобиля устанавливается ненормируемый рабочий день.

3.5. Время начала и окончания работы устанавливается в Правилах внутреннего распорядка:

3.6. Обеденный перерыв плавающий с 12.00 до 14.00 в рабочее время не включается и не оплачивается, используется работником по своему усмотрению и составляет

- 48 минут для сотрудников с 40 часовой рабочей недели;
- 36 минут для сотрудников с 36 часовой рабочей неделе

Прием пищи разрешается в специально оборудованном помещении для отдыха и приема пищи.

3.7. При приеме на работу в течение трудовых отношений работникам может устанавливаться по соглашению сторон неполное рабочее время.

Неполное рабочее время устанавливается по требованию: беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени.

3.8. В выходные и нерабочие праздничные дни для оперативного решения вопросов и принятия неотложных мер в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации и ее структурных подразделений (отделов), устанавливается (с их письменного согласия) работа сотрудников учреждения, для чего оформляется приказ руководителя по учреждению. Время работы устанавливается с девяти (9) часов до семнадцати (17) часов. За работу в выходные и в праздничные дни по желанию работника устанавливается двойная оплата труда или предоставляется день отдыха. 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.

3.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и иных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день - суббота.

4.2. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

4.3. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

Право использования отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ГБУ НО «Облветлаборатория». По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам – перед отпуском по

беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в учреждении.

4.4. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 14 календарных дней, за работу с вредными и (или) особо вредными условиями труда. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплаченный отпуск включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Ежегодно Приказом директора утверждается список должностей, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным или опасным условиям труда.

4.5. По согласованию между работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделён на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. По желанию работника отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.6. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску работника за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.7. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие детей-инвалидов;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.8. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- а) с бракосочетанием работника – 3 дня;
- б) бракосочетанием детей – 3 дня;
- в) смертью родственников (родителей, супругов, детей) – 3 дня;
- г) рождением ребенка - 1 день.
- д) 1 сентября для сотрудников имеющих детей младших классов (1-4 классы)-1 день.

4.9. 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 статьей 128 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется не менее 3-х календарных дней.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В организации устанавливается система оплаты труда в соответствии с Постановлением Правительства Нижегородской области от 16 октября 2008 г. № 472 «ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

ВЕТЕРИНАРИИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ» (изменение Постановления от 30.10.2013 года №791), с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Областная ветеринарная лаборатория». Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) отражается в трудовом договоре.

5.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает:

- оклад (должностной оклад) по ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих, ставку заработной платы по ПКГ профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

5.4. На основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности производится дифференциация типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения, соответствующих уставным целям Учреждения и содержащихся в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, по ПКГ.

Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим подразделом, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.5. Руководителем учреждения обеспечивается дифференциация заработной платы работников учреждения на основе ПКГ (квалификационных уровней ПКГ), в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимым для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.6. Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих, а также ставок заработной платы по ПКГ профессий рабочих устанавливаются согласно приложению 1 к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Областная ветеринарная лаборатория» в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года №247н.

5.7. Работникам Учреждения, умеющим ученую степень (кандидат наук, доктор наук) и/или почетное звание Российской Федерации, СССР, установленное для работников различных отраслей народного хозяйства, наименование которого начинается со слов «Народный+», «Заслуженный+», при условии соответствия ученой степени, почетного звания профилю учреждения ветеринарии или выполняемой работе, должностной оклад (ставка заработной платы) повышается на соответствующий коэффициент, представленный в таблице:

Размеры повышающих коэффициентов

Ученая степень, Почетное звание Российской Федерации, СССР	Повышающие коэффициенты к должностному окладу (ставке заработной платы)
Ученая степень: Доктор наук	1,1
Кандидат наук	1,08

Почетное звание Российской Федерации, СССР:	
«Народный+»	1,1
«Заслуженный+»	1,08

Работникам, имеющим право на установление двух повышающих коэффициентов за ученую степень, применяется один максимальный по значению повышающий коэффициент.

Работникам, имеющим право на установление двух повышающих коэффициентов за почетное звание, применяется один максимальный по значению повышающий коэффициент.

Работникам, имеющим право на установление повышающего коэффициента по двум основаниям (как за ученую степень, так и за почетное звание), размер повышающего коэффициента устанавливается путем суммирования размера повышающего коэффициента за ученую степень с размером повышающего коэффициента за почетное звание Российской Федерации, СССР.

Применение повышающих коэффициентов, не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при установлении компенсационных и стимулирующих выплат.

5.8. Изменение размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения производится:

- при присвоении другого квалификационного уровня - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации ученой степени доктора наук.

5.9. Заработная плата выплачивается дважды в месяц не позднее 5 и 20 числа каждого месяца, путём перечисления денежных средств на индивидуальный расчётный счёт Работника или через кассу учреждения. Премияльные выплаты могут производиться в межрасчетный период.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

5.10. Размеры выплат при совмещении профессий (должностей) расширение зоны обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

5.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала.

5.12. Увольняемым работникам заработная плата выплачивается не позднее дня их увольнения.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о

- техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
 - режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с 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;
 - обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
 - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
 - организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
 - проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
 - в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
 - недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
 - информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
 - предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим

федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 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;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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 общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.3. Работодатель устанавливает доплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в размере 12% и 24% должностного оклада в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Областная ветеринарная лаборатория».

6.4. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.5. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 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;
- незамедлительно сообщить 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).

6.6. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. ВЫПЛАТА МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

7.1. Работникам учреждения по решению руководителя Учреждения выплачивается материальная помощь на основании личного заявления работника и Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Областная ветеринарная лаборатория» или иного нормативного акта Учреждения, утвержденного руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается комитетом в установленном приказом комитета порядке.

7.2. Работникам учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда в размере по согласованию с руководителем Учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- рождения ребенка – на основании копии свидетельства о рождении;
- смерти близких родственников (супруга, супруги, отца, матери, детей, лиц, находящихся на иждивении);
- 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).

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

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

7.5. Выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит.

8. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

8.1. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера в Учреждении устанавливаются:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работ 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);
- процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности

сведений, к которым они имеют доступ (далее – надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну).

8.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производятся при выполнении работниками Учреждения работ с вредными и особо вредными условиями труда со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с вредными и особо вредными условиями труда, на которых работникам учреждений и организаций государственной ветеринарной службы Российской Федерации устанавливаются доплаты к должностному окладу (тарифной ставке), утвержденным постановлением Министерства труда Российской Федерации от 27 мая 1994 года № 41, и отражаются в трудовом договоре.

Размеры выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) особо вредными условиями труда

№ Типов	Условия труда	Процент к должностному окладу (ставке заработной платы)
Тип 1	Вредные условия труда в соответствии с разделом 1 перечня работ с вредными и особо вредными условиями труда, на которых работникам учреждений и организаций государственной ветеринарной службы Российской Федерации устанавливаются доплаты к должностному окладу (тарифной ставке), утвержденного постановлением Министерства труда Российской Федерации от 27 мая 1994 года №41	12%
Тип 2	Особо вредные условия труда в соответствии с разделом 2 Перечня работ с вредными и особо вредными условиями труда, на которых работникам учреждений и организаций государственной ветеринарной службы Российской Федерации устанавливаются доплаты к должностному окладу (тарифной ставке), утвержденного постановлением Министерство труда Российской Федерации от 27 мая 1994 года № 41	24%

Руководитель Учреждения на основании должностных инструкций и специальной оценки условий труда работников Учреждения по условиям труда утверждает списки должностей, по которым осуществляются данные выплаты, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников Учреждения.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости на таких работах.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

8.1.2. Размеры выплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.1.3. Размеры выплат за сверхурочную работу должны составлять за первые два часа работы не менее полуторного размера оплаты труда, за последующие часы – не менее двойного размера оплаты труда.

8.1.4. Работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в

размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час до работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

8.1.5. 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».

8.1.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

8.2. Конкретные размеры и условия осуществления компенсационных выплат устанавливаются Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Областная ветеринарная лаборатория», соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с представительным органом работников в соответствии с трудовым договором.

8.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже минимальных размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентном или абсолютном размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

9. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

9.1. Выплатами стимулирующего характера являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

9.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждении устанавливаются:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплаты за выслугу лет);
- премиальные выплаты по итогам работы.

В качестве расчетного периода для установления выплат стимулирующего характера принимается отработанное работником время, равное месяцу, кварталу, полугодию, году или иному установленному сроку (далее – расчетный период).

9.2.1. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения и оставаться на следующих целевых показателях эффективности его работы:

- качественная подготовка и проведение мероприятий в соответствии с задачами Учреждения, определенными его уставом;
- выполнение государственных услуг (работ) в соответствии с государственным заданием, утвержденным комитетом ветеринарии Нижегородской области (далее – комитет) ;
- выполнение плана проведения диагностических исследований, ветеринарно – профилактических и противоэпизоотических мероприятий на территории Нижегородской области, плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- выполнение по поручению комитета дополнительных к плановой деятельности услуг (работ) ;
- правильность оформления и своевременность представления отчетности (в том числе – отчетов в соответствии с приказом Министерства сельского хозяйства Российской Федерации от 2 апреля 2008 года №189 «О Регламенте предоставления информации в систему государственного информационного обеспечения в сфере сельского хозяйства»);
- своевременная подготовка информационных и аналитических материалов по основным направлениям деятельности Учреждения;
- соблюдения требований бюджетного и налогового законодательства;
- соблюдение финансовой дисциплины (в том числе – соблюдение финансовых нормативов бюджетных средств);
- отсутствие нарушений, выявленных уполномоченными органами при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;
- отсутствие жалоб со стороны заказчиков и потребителей услуг (работ), оказываемых (выполняемых) Учреждением.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера работникам учитываются:

- успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- оперативное, своевременное и качественное выполнение индивидуальных планов и заданий;
- качественное применение в работе современных форм и методов организации труда, информационных и коммуникационных ресурсов и технологий, направленное на реализацию уставных задач и государственного задания Учреждения;
- эффективность, контроль за своевременностью реализации планов и программ Учреждения при условии участия работника в их реализации;
- участие работника Учреждения в выполнении непредвиденных, особо важных, срочных и (или) ответственных работ и мероприятий;
- компетентность работника Учреждения в обеспечении исполнения решений, поддержании высокого качества выполняемых работ и оказываемых услуг;
- соблюдение трудовой и исполнительской дисциплин, отсутствие дисциплинарных взысканий.

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

9.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, повышения заинтересованности в результатах своей деятельности и качестве выполнения должностных обязанностей, требующих высокой

квалификации, организованности, оперативности при исполнении поручений, способности принимать решения и нести ответственность за принятые решения.

Выплаты за качество выполняемых работ являются обязательными при условии соблюдения работником качества оказываемых услуг (выполняемых работ).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, а также выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

9.2.3. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работнику исходя из стажа его работы по соответствующей специальности (должности), профессии.

Размер выплат 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

9.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются за расчетный период с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам работы за установленный период.

Конкретные размеры премиальных выплат работникам Учреждения определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед Учреждением, и максимальными размерами не ограничиваются.

9.2.5. Работникам выплачивается единовременное денежное поощрение:

- за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда;
- в связи с юбилейными и знаменательными датами, официальными и профессиональными праздниками, а также при присвоении наград Нижегородской области, при поощрении ведомственными наградами комитета.

9.2.6. В Учреждении устанавливается выплата стимулирующего характера за классность водителям автомобилей:

первый класс – в размере 25% ставки заработной платы;

второй класс- в размере 10% ставки заработной платы.

Выплата производится за время, фактически отработанное в качестве водителя автомобиля.

Квалификация первого и второго класса может быть присвоена водителям автомобилей в установленном законодательном порядке.

9.2.7. В Учреждении устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера молодым специалистам 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Право на получение ежемесячной выплаты имеют молодые специалисты 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.

9.3. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Областная ветеринарная лаборатория», приказами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Приказы учреждения о выплатах стимулирующего характера (за исключением выплаты за выслугу лет) издаются на основании протокола заседания комиссии по оценке результативности и качества работы работников Учреждения, созданной в Учреждении.

9.4. Размеры выплаты стимулирующего характера могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

9.5. 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.

9.4. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии, приобретает для сотрудников новогодние подарки для детей в возрасте до 14 лет) часть 1 ст.191 ТК РФ.

10. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

10.1. Зарплата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаемых:

- в отношении руководителя Учреждения - комитетом;
- в отношении заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера – руководителем Учреждения.

10.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

10.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

10.4. На руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим коллективным договором, в пределах средств фонда оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

10.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, за исключением выплат за выслугу лет, устанавливаются по решению комитета в установленном комитетом порядке с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности Учреждения, установленных в пункте 9.2.1 настоящего коллективного договора, и следующих показателей оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения:

- качественного, своевременного и полном объеме выполнения Учреждением мероприятий по обеспечению ветеринарной деятельности на подведомственной территории;
- выполнения Учреждением государственного задания, утвержденного комитетом в полном объеме;
- достижения показателей качества предоставления Учреждением государственных услуг (выполнения работ);
- выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;
- отсутствия просроченной кредиторской задолженности учреждения;
- отсутствия обоснованных жалоб заказчиков и потребителей оказываемых Учреждением государственных, иных услуг за расчетный период;
- отсутствия нарушений бюджетного и налогового законодательства;
- отсутствия дисциплинарных взысканий у руководителя Учреждения;
- своевременного и качественного выполнения руководителем Учреждения поручений и приказов Комитета.

10.6. Предельный уровень заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитываются за календарный год.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

От работодателя: _____ И.В. Шишкина

От работников: _____ Е.А.Кустова



Директор ДК, А.В. Шиньшич

сешагуагуагуа / 1 листак

Пронумеровано, прошито и
скреплено печатью на 14