

**Представитель работодателя -**  
Начальник ГБУ НО «Госветуправление  
ГО г.Н.Новгород»

\_\_\_\_\_ Помазов Е.А.  
(подпись) (инициалы, фамилия)

"16" сентября 2017 г.  
(м.п.)

**Представитель работников -**  
председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ Каманов О.В.  
(подпись) (инициалы, фамилия)

"16" сентября 2017 г.  
(м.п.)

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Государственное бюджетное учреждение Нижегородской  
области «Государственное ветеринарное управление городского  
округа г. Нижний Новгород»

на 2017-2020 годы

город Нижний Новгород

2017 год

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении Нижегородской области «Государственное ветеринарное управление городского округа г.Нижний Новгород» (сокращенное наименование – ГБУ НО «Госветуправление ГО г.Н.Новгород»), определяющим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, предусматривающим социальные льготы, обеспечение экономических прав и интересов, социальное развитие коллектива, охрану труда и здоровья.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - начальника ГБУ НО «Госветуправление ГО г.Н.Новгород» Помазова Евгения Алексеевича, действующего на основании Устава.

Работники ГБУ НО «Госветуправление ГО г.Н.Новгород» в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя первичной профсоюзной организации Каманова Олега Вячеславовича.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Коллективный договор заключен на принципах социального партнерства и направлен на:

- создание систем социально-трудовых отношений в организации;
- предоставление работникам социальных гарантий и льгот, денежных компенсаций и материальной помощи, сверх предусмотренных действующим законодательством;
- повышение уровня жизни работников и членов их семей;
- обеспечение законных прав работников на труд, его достойную и своевременную оплату;
- на обеспечение охраны труда.

1.3. Настоящий Договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Законом Нижегородской области от 27.04.1999 № 40-З «О социальном партнерстве», Макетом Коллективного договора, утвержденным Министерством труда и социального развития Российской Федерации 6 ноября 2003 года и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.4. Трудовой коллектив составляют все граждане, участвующие своим трудом в деятельности учреждения на основе трудового договора.

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

Любые условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, являются недействительными.

1.6. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о выполнении обязательств: раз в полугодие - на совместном расширенном заседании профсоюзной организации и представителей работодателя; за весь срок - на собрании трудового коллектива ГБУ НО «Госветуправление ГО г.Н.Новгород».

1.7. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

1.8. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, заключен сроком на три года и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей организации, изменения наименования организации.

Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.9. При реорганизации или ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации или ликвидации. При смене собственника имущества действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев.

1.10. Действие положений настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе на начальника учреждения.

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

1.12. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение обязательств по договору, если это явилось следствием обстоятельств, не зависящих от воли сторон, в том числе: изменением или принятием законодательных актов РФ, решений государственных органов и органов местного самоуправления, отсутствием денежных средств у учреждения в связи с недостатком бюджетного финансирования, или другими проблемами, связанными с особенностями предоставления бюджетного финансирования, либо другими уважительными причинами.

При возникновении указанных обстоятельств соответствующая сторона в срок не позднее 30 дней с момента возникновения факта вынужденного нарушения своих обязательств представляет другой стороне обоснование причин их невыполнения.

Согласованное сторонами решение оформляется протоколом, доводится до сведения работников учреждения.

1.13. Основные права и обязанности работников и работодателя установлены Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ НО «Госветуправление ГО г.Н.Новгород» (далее – Правила), утвержденными с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Соблюдение указанных Правил является обязательным для сторон.

1.14. Основные права и обязанности первичной профсоюзной организации ГБУ НО «Госветуправление ГО г.Н.Новгород»

1.14.1. Профсоюзная организация имеет право:

- выступать перед Работодателем с ходатайствами об улучшении прав и интересов работников; ГБУ НО «Госветуправление ГО г.Н.Новгород» в пределах своей компетенции;
- принимать участие в проводимых Работодателем совещаниях по вопросам, входящих в компетенцию профсоюзной организации;
- вносить предложения о выделении денежных средств Работодателя на достижение определенных целей (организация культурно-массовых мероприятий, приобретение санаторно-курортных путевок для работников, а также путевок для детей работников в детские оздоровительные лагеря и т.п.).

1.14.2. Профсоюзная организация обязана:

- способствовать успешной деятельности учреждения, необходимой для поддержания уровня заработной платы и социальных льгот в соответствии с настоящим коллективным договором;
- осуществлять контроль за соблюдением прав и интересов работников учреждения в области оплаты труда, социального страхования, медицинского обслуживания, охраны труда;
- добиваться обеспечения безопасности на рабочих местах и улучшения условий труда;
- выполнять установленную законодательством процедуру разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров между работником и работодателем;
- осуществлять защиту социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.15. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице председателя первичной профсоюзной организации как полномочного представителя работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективных договоров и соглашений. На собрании трудового коллектива могут быть выбраны представители структурных подразделений учреждения, которые уполномочиваются представлять интересы работников конкретного структурного подразделения на совместном расширенном заседании профсоюзной организации и представителей работодателя и на собрании трудового коллектива при решении вопросов, касающихся прав и интересов работников.

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

2.1. Реализуя правовые, экономические и организационные условия обеспечения занятости и гарантий граждан права на труд в соответствии с действующим законодательством РФ, работодатель обязуется:

2.1.1. Предоставлять работу, соответствующую профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки и состояния здоровья в пределах производственной необходимости.

2.1.2. Не допускать при приеме на работу каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений прав или преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

2.1.3. Заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передавать работнику, другой хранить в отделе организационно-правового и кадрового обеспечения.

2.1.4. Заключать срочный трудовой договор с работником в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом, а также по соглашению сторон с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера.

2.1.5. Организовывать обучение работников на курсах по профессиональной подготовке, переподготовке и повышения квалификации специалистов в соответствии с утвержденным графиком, составленным на основании предложений, вносимых руководителями структурных подразделений ГБУ НО «Госветуправление ГО г.Н.Новгород».

Обучение реализуется путем заключения договора между работником и работодателем. Данный договор устанавливает обязанность работодателя организовать обучение либо оплатить его, а также обязанность работника пройти обучение и после его завершения проработать в учреждении по трудовому договору с работодателем в течение определенного срока, предусмотренного договором. Работник, по окончании ученичества по неуважительной причине не выполнивший свои обязательства по договору, в частности, не исполнивший обязанность по отработке: либо не приступил к работе, либо уволился без уважительных причин до истечения срока, обусловленного ученическим и трудовым договором, обязуется возместить работодателю расходы (затраты), связанные с его обучением.

2.1.6. Основаниями прекращения трудового договора установить:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 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.

2.1.7. Расторгать трудовой договор в срок, о котором просит работник, без двухнедельной отработки в случае отсутствия производственной необходимости в такой двухнедельной отработке, при увольнении работника по собственному желанию, а также в случаях невозможности продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и другие случаи, предусмотренные законодательством РФ).

2.1.8. В письменном виде ставить в известность первичную профсоюзную организацию за три месяца и предупреждать работников не позднее, чем за два месяца о предстоящем высвобождении рабочих мест в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности работающих.

2.1.9. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставлять работникам с более высокой квалификацией. При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, которым это право установлено трудовым законодательством РФ. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право при оставлении на работе при сокращении численности и штата имеют так же лица:

- предпенсионного возраста - за 3 года до пенсии;
- одинокие родители, воспитывающие детей до 16-ти лет.

2.1.10. Доводить до сведения местного органа службы занятости данные о предстоящем массовом высвобождении работников учреждения в связи с сокращением штатов не позднее, чем за три месяца, с указанием профессий, специальностей, квалификации и размера оплаты труда каждого конкретного работника.

2.1.11. Работникам, получившим уведомление об увольнении при сокращении численности или штата учреждения, предоставлять свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поисков нового места работы с сохранением заработной платы.

2.2. В целях обеспечения высокой производительности труда, укрепления порядка в учреждении, повышения требовательности к нарушителям трудовой дисциплины, создания атмосферы нетерпимости к недобросовестному отношению к труду работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечивать все структурные подразделения правилами внутреннего трудового распорядка. Знакомить с ними всех поступающих на работу.

2.2.2. Систематически, не реже 1 раза в квартал, анализировать состояние трудовой дисциплины и доводить результаты анализа до руководителей структурных подразделений.

2.2.3. Принимать меры по укреплению трудовой дисциплины, добиваться снижения нарушений трудовой дисциплины.

2.2.4. Не устанавливать выплат стимулирующего характера за соответствующий период работникам, совершившим прогул, появившимся на рабочем месте в нетрезвом виде и другие грубые нарушения трудовой дисциплины.

### **РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА. ОТПУСКА.**

### 3.1. Режим рабочего времени

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.2. В соответствии с действующим законодательством РФ в Государственном бюджетном учреждении Нижегородской области «Государственное ветеринарное управление городского округа г. Нижний Новгород» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

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

Продолжительность ежедневной работы для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается на основании результатов проведения специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

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

3.1.4. В случае производственной необходимости Работодатель может изменять режим рабочего времени для отдельных категорий работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом мнения представительного органа работников.

3.1.5. В отдельных структурных подразделениях для некоторых категорий работников могут применяться иные режимы рабочего времени, в частности: время начала и окончания ежедневной работы, перерыва для отдыха и приема пищи определяется графиками сменности, утвержденными начальником ГБУ НО «Госветуправление ГО г.Н.Новгород» с учетом мнения профсоюзной организации. Работодатель должен ознакомить работников с графиком сменности не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. В случае невозможности использования работниками (работающим в соответствии с графиком сменности) в связи с условиями работы, либо другими производственными причинами, перерыва для отдыха и питания Работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи данным работникам в рабочее время на рабочих местах, произведя также оплату времени, предусмотренного для отдыха и приема пищи.

Работа в течение 2-х смен подряд запрещается. Самовольный переход работника из одной смены в другую не допускается без согласования с руководителем структурного подразделения. При неполной выработке работником нормы времени, установленной графиком сменности (отпуск, болезнь и т.п.) из установленных норм часов работы вычитаются рабочие часы по календарю, приходящиеся на дни отсутствия на работе.

3.1.6 Для работников, которым в соответствии с трудовым договором установлен сменный график работы, применяется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период, равный 6 месяцам, не превышала числа рабочих часов, установленным трудовым законодательством. В отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и которым в соответствии с трудовым договором установлен сменный график работы, применяется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период, равный 3 месяцам, не превышала числа рабочих часов, установленным трудовым законодательством. Работодатель ведет учет рабочего времени и времени отдыха на каждого работника по месяцам и нарастающим итогом за весь учетный период.

3.1.7. Табели учета рабочего времени работников структурных подразделений Работодателя ведут лица, ответственные за составление таблиц учета рабочего времени и представляют их 2 раза в месяц в отдел экономики, финансов и бухгалтерского учета в соответствии с Положением о ведении и использовании табельного учета рабочего времени.

3.1.8. Отдельным категориям работников может быть установлен ненормированный режим рабочего времени.

Перечень должностей, на которых распространяется ненормированный режим рабочего времени, утверждается приказом начальника ГБУ НО «Госветуправление ГО г.Н.Новгород», по согласованию с профсоюзной организацией.

Работникам, которые работают в условиях ненормированного рабочего дня, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве не менее 3 календарных дней.

3.1.9. Работники могут привлекаться к сверхурочной работе. Сверхурочными считаются работы, производимые работником по инициативе Работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального количества рабочих часов в учетный период. Применение сверхурочных работ Работодателем может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством РФ с учетом мнения профсоюзного органа. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Оплата труда работникам за работу в ночное время (с 22.00. до 06.00.) производится в размере 120% часовой ставки должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.1.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их согласия по письменному распоряжению Работодателя.

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

Работодатель по согласованию с работником, который привлекался к работе в выходной или нерабочий праздничный день, производит ему оплату в двойном размере за каждый час работы либо предоставляет день отдыха без оплаты в течение 3-х месяцев по письменному заявлению работника. В случае предоставления дня отдыха оплата труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день работнику производится в одинарном размере.

3.1.11. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

3.2. В области оплаты труда стороны договорились:

3.2.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (российских рублях).

3.2.2. Производить оплату труда каждого работника в соответствии с Положением об оплате труда ГБУ НО «Госветуправление ГО г.Н.Новгород», либо другими локальными нормативными актами учреждения, принятыми в соответствии с законодательством, регулирующим порядок оплаты труда сотрудников бюджетных учреждений.

3.2.3. Гарантировать работникам учреждения минимальный размер оплаты труда в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.2.4. Премирование сотрудников осуществлять в соответствии с утвержденным Работодателем Положением, регулирующим порядок установления соответствующих выплат стимулирующего характера.

3.2.5. Оплата труда работников Государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Государственное ветеринарное управление городского округа г. Нижний Новгород» складывается из средств бюджета и средств, поступающих от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, или только из средств, поступающих от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

3.2.6. Компенсировать работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

3.2.7. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц - 10 и 25 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается путем безналичного перечисления денежных средств на расчетный счет дебетовой банковской карты работника, предназначенной для выплаты заработной платы и других денежных начислений (премий, командировочных, материальной помощи и т.д.). Дебетовая банковская карта оформляется (выдается) работнику на основании заявления-условия на получение банковской карты и договора о порядке выпуска и обслуживания международных карт, заключенного с банком в рамках зарплатного проекта.

Заработная плата может выплачиваться работнику также путем выдачи наличных денежных средств через кассу ГБУ НО «Госветуправление ГО г.Н.Новгород» в следующих случаях:

- вновь принятым работникам до момента оформления банковской (зарплатной) карты;
- если на момент зачисления денежных средств счет карты закрыт (заблокирован);
- возврата карты ее держателем по требованию банка;
- отказа банка в выпуске или перевыпуске карты работнику;
- утраты работником уже выданной банковской (зарплатной) карты, а также в случае невозможности ее использования по другим причинам, признанными сторонами объективными, до момента оформления новой банковской карты, либо до момента устранения причин, препятствующих использованию банковской карты.

В указанных случаях период выдачи наличных денежных средств через кассу не может превышать 90 дней (3 месяца) суммарно в течение каждого периода в 360 дней (1 год).

3.2.8. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае направления в служебную командировку работника работодатель возмещает ему:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные). Размер суточных устанавливается по согласованию с первичной профсоюзной организацией ежегодно в соответствии с законодательством РФ приказом начальника учреждения и доводится до сведения всех работников под роспись.
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

При направлении работника в служебную командировку в выходные и (или) праздничные нерабочие дни, а также, если время отъезда/приезда приходится на ночные часы (с 22:00 до 06:00), работнику оплачивается указанное время не менее чем в двойном размере. Оплата производится за каждый день или час нахождения в служебной командировке в выходные и (или) праздничные нерабочие дни, а также, если время отъезда/приезда приходится на ночные часы (с 22:00 до 06:00).

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.

3.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством, регламентирующим предоставление отпусков работникам, обязуется:

3.3.1. Предоставлять работникам учреждения ежегодный оплачиваемый отпуск



продолжительностью 28 календарных дней, работникам, являющимися инвалидами – 30 календарных дней, работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день.

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

3.3.2. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, продолжительностью 7 календарных дней.

3.3.3. Предоставлять работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска – в количестве не менее 3 календарных дней.

3.3.4. Предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска работникам в соответствии с графиками отпусков, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзной организацией.

3.3.5. Ежегодно до 15 декабря текущего года утверждать и доводить до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Другие части - не менее 7 календарных дней.

3.3.6. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в установленный срок. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы, допускается с согласия работника и по согласованию с профсоюзным органом перенос отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск может быть использован не позднее 12 месяцев после окончания рабочего года, за который он предоставляется.

3.3.7. В уточнение гарантий, предоставляемых донорам крови и ее компонентов в соответствии со статьей 186 Трудового кодекса Российской Федерации, Работникам с суммированным учетом рабочего времени и (или) при сменной работе после каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительное время отдыха в размере полной смены по их графику работы, оплачиваемое по среднему заработку. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

3.4. Представители первичной профсоюзной организации обязуются:

- контролировать правильность применения действующего законодательства РФ и действующего в учреждении положения об оплате труда, систематически проверять правильность расчетов по заработной плате, добиваться своевременной выдачи работникам расчетных документов;

- осуществлять совместно с работодателем работу по совершенствованию системы оплаты труда и премирования в учреждении, форм материального поощрения.

## **РАЗДЕЛ 4. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

4.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

4.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в подразделениях учреждения. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение специалистов учреждения по охране труда за счет средств организации.

#### 4.3. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в рабочем процессе инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, в соответствии с установленными нормами,
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, ознакомление с требованиями охраны труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченными лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда и связанных с ней мероприятий, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- проведение за счет собственных средств предрейсовых медицинских осмотров водителей;
- проведение за счет собственных средств вакцинации сотрудников против гриппа один раз в год;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске нанесения вреда здоровью и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 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 несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

#### 4.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно и своевременно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем во время исполнения трудовых обязанностей, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

– проходить обязательные медицинские осмотры.

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

4.6. Профсоюзный орган обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности во время исполнения трудовых обязанностей;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации, его участках;

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев во время исполнения своих трудовых обязанностей;

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзный орган вправе требовать от Работодателя приостановления работ до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель обязан незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

4.7. За нарушение требований по охране труда стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.8. В целях охраны здоровья работников устанавливается обязательная периодичность прохождения диспансеризации (комплекс мероприятий, в том числе медицинский осмотр врачами нескольких специальностей и применение необходимых методов обследования, осуществляемых в отношении определенных групп населения в соответствии с законодательством Российской Федерации) – 1 раз в 3 года, в соответствии с Приложением № 1 к порядку проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 3 декабря 2012 г. N 1006н.

## **РАЗДЕЛ 5. СОДЕРЖАНИЕ И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

Работодатель обязуется:

5.1. Направлять на улучшение условий социального развития учреждения часть прибыли, остающейся в распоряжении учреждения.

5.2. Оказывать единовременную материальную помощь нуждающимся работникам, неработающим пенсионерам и работникам, получившим инвалидность во время исполнения своих трудовых обязанностей в учреждении, семьям погибших в результате несчастного случая на производстве, а также их семьям в случае смерти работника учреждения или пенсионера.

5.3. Оказывать единовременную материальную помощь работникам в связи со смертью близких родственников (супругов, родителей, детей, родных братьев и сестер). Размер выплаты определяется ежегодно приказом начальника учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.4. В целях обеспечения социальных гарантий для работников осуществлять:

- своевременное перечисление страховых взносов в социальные фонды, выплату без задержек работникам пособий по государственному страхованию;

- выполнение требований Федерального закона от 01.04.1996г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

5.5. Обеспечивать осуществление добровольного медицинского страхования Работников, имеющих стаж работы в учреждении не менее двух лет и являющихся членами профсоюзной организации, для оказания дополнительной медицинской помощи по договору ДМС (сверх объемов, предусмотренных обязательным медицинским страхованием). Возможность обеспечения добровольного медицинского страхования Работников определяется ежегодно, в зависимости от финансового обеспечения учреждения. Результаты анализа финансовой возможности для обеспечения добровольного медицинского страхования работников доводятся до сведения работников на общем собрании трудового коллектива ежегодно. Порядок и условия обеспечения добровольного медицинского страхования Работников определяются локальными нормативными актами учреждения.

5.6. Осуществлять компенсацию работникам части затрат на оплату занятий спортом в клубах и секциях. Указанная компенсация осуществляется при предоставлении договора с клубом/секцией и документов, подтверждающих оплату занятий спортом (кассовый чек, товарный чек и др.) в течение года. Компенсация производится один раз в год за счет средств, поступающих от уплаты взносов в профсоюзную организацию. Сумма компенсации является фиксированной и определяется исходя из средств, предусмотренных сметой профсоюзной организации, и количества заявлений Работников, желающих получить данную компенсацию. Порядок выплаты компенсации утверждается ежегодно протоколом заседания профсоюзного комитета, который доводится до сведения всех работников учреждения. Право на предоставление компенсации имеют работники учреждения, являющиеся членами профсоюза.

5.7. Создавать финансовую заинтересованность по оплате труда работникам, учитывая утвержденное Положение по оплате труда работников учреждения.

5.8. Оплачивать работникам работу по совместительству, а также исполнению обязанностей других работников во время отпусков или временной нетрудоспособности последних в пределах фонда оплаты труда.

5.9. В соответствии с результатами специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда компенсации уменьшаются или отменяются в зависимости от результатов специальной оценки условий труда.

5.11. Выплачивать единовременное вознаграждение при увольнении на пенсию по возрасту или по инвалидности в размере среднемесячного заработка работникам, проработавшим в учреждении непрерывно не менее 15 лет.

5.12. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях и на срок:

- смерть близких родственников (супругов, родителей, детей, родных братьев и сестер) - 3 календарных дня;
- собственная свадьба - 2 рабочих дня;
- свадьба детей, рождение ребенка - 1 рабочий день;

- поступление детей в 1 класс общеобразовательного учреждения – один рабочий день - 1 сентября;
- посещение стоматологического кабинета с острой болью – 1 рабочий день.

5.12. Отмечать приказом с установлением денежного вознаграждения в размере одного должностного оклада юбилейные даты работников - 50, 55, 60, 65, 70, 75 и 80 лет.

5.13. Оказывать единовременную материальную помощь на подготовку детей сотрудников к поступлению в 1 класс школы. Размер материальной помощи ежегодно устанавливается приказом начальника учреждения.

5.14. Предоставлять одному из родителей (работников учреждения), имеющих ребенка-инвалида (инвалида детства) до достижения им возраста 18 лет по письменному заявлению 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст.262 Трудового кодекса РФ).

5.15. При наличии финансовой возможности по согласованию с профсоюзной организацией выделять средства для организации физкультурно-оздоровительных мероприятий, а также частичной компенсации стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников учреждения в соответствии с заявлениями работников и при наличии медицинских заключений.

5.16. Для организации отдыха детей частично компенсировать затраты на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря, согласно заявкам работников.

5.17. Бесплатно предоставлять ветеринарные услуги работникам ГБУ НО «Госветуправление ГО г.Н.Новгород».

## **РАЗДЕЛ 6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Взаимодействие между работодателем и профсоюзной организацией строится на основе Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудового кодекса Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

6.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

6.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы.

6.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением условий Коллективного договора.

6.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

6.5. Сохранять среднюю заработную плату на период участия в мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией, за работниками, избранными в состав профсоюзных органов, в комиссию по трудовым спорам, социального страхования, охраны труда и не освобожденными от основной работы.

6.6. Признавать первичную профсоюзную организацию единственным представителем работников учреждения, поскольку она уполномочена общим собранием трудового коллектива представлять его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально – экономических отношениях.

6.7. Предварительно, за 14 дней, уведомлять первичную профсоюзную организацию о подготовленных и готовящихся нормативно – правовых актах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников.

6.8. Допускать профсоюзную организацию к участию в разработке нормативных актов учреждения, не препятствовать внесению предложений о принятии нормативных актов по труду и социально – экономическим вопросам, для чего по запросу предоставлять необходимые материалы и документы.

## РАЗДЕЛ 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящий Договор вступает в силу с 18 сентября 2017 года и действует по 17 сентября 2019 года.

7.2. Настоящий Договор может быть продлен, изменен и дополнен по взаимной договоренности Сторон. Изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся путем подписания Сторонами дополнительного соглашения к настоящему Договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения Работников под роспись.

7.3. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. Ежегодно работодатель и профсоюзная организация подводят итоги выполнения Коллективного договора, а лица, подписавшие договор, отчитываются на общем собрании трудового коллектива.

7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5 В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению трудового спора путем организации и проведения забастовок.

7.6. В период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его обязательств и положений, работники не выдвигают новые требования.

7.7 Работодатель обязуется направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течении 7 дней.

7.8. Первичная профсоюзная организация посредством уполномоченных представителей обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

7.9. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения (в т.ч. филиалов, представительств и иных структурных подразделений).

7.10. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

7.11. Действие коллективного договора может быть продлено на срок не более трех лет в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

### ПОДПИСИ СТОРОН:

Начальник  
ГБУ НО «Госветуправление ГО г.Н.Новгород»

\_\_\_\_\_ Е.А. Помазов

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель первичной профсоюзной  
организации  
ГБУ НО «Госветуправление ГО г.Н.Новгород»

\_\_\_\_\_ О.В. Каманов

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.