



## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения и устанавливающим положения о режиме труда и отдыха, оплате труда, условиях и охраны труда, гарантиях, компенсациях и льгот работников ФГБУ «Амурский референтный центр Россельхознадзора».

1.2. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, членства в первичной профсоюзной организации (далее Профсоюзный комитет) длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, взаимную ответственность сторон выполнения Трудового законодательства Российской Федерации».

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- «Работодатель», в лице директора ФГБУ «Амурский референтный центр Россельхознадзора»;

- «Работники», в лице председателя первичной профсоюзной организации (профсоюзного комитета) ФГБУ «Амурский референтный центр Россельхознадзора»;

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, в том числе работников филиала.

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

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальных гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 ТК РФ).

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-

кономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

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

1.7. Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Коллективного договора в одностороннем порядке изменять или прекращать выполнение принятых на себя обязательств. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

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

1.9. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях ФГБУ «Амурский референтный центр Россельхознадзора», в том числе филиалах Учреждения (ст. 41 ТК РФ).

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

## **Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение оказываемых услуг, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **Работодатель** обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок и расценок, ниже действующих;

2.2.2. обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда, производственного быта (помещение для приема пищи, средства индивидуальной защиты, средства гигиены);

2.2.4. создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку,

повышение квалификации Работников на условиях и в порядке, которые определяются локальными нормативными актами, которые являются приложением к коллективному договору, либо трудовыми договорами;

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и советом трудового коллектива;

2.2.6. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания Работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга в соответствии с финансовыми возможностями;

2.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 22 ТК РФ);

2.2.8. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, и контроля за его выполнением;

2.2.9. предоставлять по требованию профсоюзного комитета информацию о выполнении обязательств по коллективному договору, а также социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению Работников и другим);

2.2.10. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации, профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством;

2.2.11. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать новые споры посредством переговоров;

2.2.12. соблюдать условия настоящего коллективного договора, трудовых договоров с Работниками;

2.2.13. предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.14. выплачивать Работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.2.15. учитывать мнение профсоюзной организации при разработке проектов текущих и перспективных планов и программ Работодателя;

2.2.16. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.17. создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.2.18. обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.19. возмещать моральный вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в денежной форме, в размерах,

пределяемых соглашением сторон трудового договора.

### 2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности ФГБУ «Амурский еферентный центр Россельхознадзора» присущими профсоюзам методами, в том числе путем возобновления и развития экономического трудового соревнования работников с целью повышения эффективности их труда;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (*глава 30 ТК РФ*);

2.3.3. представлять от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (*ст. 29 ТК РФ*);

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (*ст. 41 ТК РФ*);

2.3.5. добиваться от Работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальным нормативных актов, принятых без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (*ст. 372 ТК РФ*);

2.3.6. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (*ст. 41 ТК РФ*);

2.3.7. выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении Работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы Работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников;

2.3.8. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9. вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития организации и ее кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10. предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;

2.3.11. осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда или инспекцию труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.12. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13. добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;

2.3.14. осуществлять внутреннюю подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.15. проводить культурно- массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

#### **2.4. Работники обязуются:**

2.4.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (*часть вторая ст. 21 ТК РФ*);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.3. способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества оказываемых услуг, росту производительности труда;

2.4.4. бережно относиться к имуществу Работодателя;

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;

2.4.7. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное выполнение работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии;

2.4.9. эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально использовать, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.10. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации;

#### **2.5. Работодатель имеет право:**

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке (*см. п. 1.12.*);

2.5.5. создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

**2.6. Профсоюзный комитет в соответствии с ТК РФ ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений РФ, соглашениями и коллективным договором имеет право:**

2.6.1. получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

2.6.2. реорганизации и ликвидации Работодателя;

2.6.3. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;

2.6.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работников;

2.6.5. по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами;

2.6.6. вносить по этим и другим вопросам в органы управления Работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.6.7. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.8. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

## **2.7. Работники имеют право на:**

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

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

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми не запрещенными законом, методами;

2.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

### Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и а срок, в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения е могут быть установлены на неопределенный срок в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Типовая форма трудового договора для различных категорий Работников азрабатываются отделом кадров с соблюдением норм трудового законодательства, согласовывается с профсоюзным комитетом.

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия трудового оговора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим рудовым законодательством, коллективным договором.

#### 3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу ключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2. оформлять изменения условий трудового договора путем составления ополнительного соглашения между Работником и Работодателем, вляющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений оллективного договора (ст. 57, 58 ТК РФ);

3.2.3. заключать срочные трудовые договоры только в случаях, редусмотренных ст. 59 ТК РФ, в том числе с заместителями руководителя рганизации и главным бухгалтером, руководителями структурных подразделений, оторые могут расторгаться досрочно по инициативе Работника при наличии важительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

3.2.4. выполнять условия заключенных трудовых договоров;

3.2.5. изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в трудовом законодательстве (ст. 72-76 ТК РФ);

3.2.6. сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее чем в два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению влственности или штата Работников организации о возможном расторжении рудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при вассовых увольнениях работников - соответственно не менее чем за три месяца (п. 2 ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.7. разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения бъемов производства, ухудшения финансово-экономического состояния рганизации, в которых предусматривать мероприятия по недопущению ликвидации рганизации, её подразделений, изменению формы собственности или рганизационно-правовой формы организации, полного или частичного риностановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих



тест или ухудшение условий труда, без предварительного, не менее чем за три месяца уведомления профсоюзного комитета, профсоюзного комитета.

3.2.8. представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.9. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейные при наличии двух и 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);

б) лица предпенсионного возраста (за 5 года до пенсии);

в) проработавшие на предприятии свыше 10 лет (по соглашению);

г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

д) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

3.2.10. расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с Работником, являющимся членом профсоюза, возможно только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного комитета, профсоюзного комитета филиала) (ч. 4 ст. 82 ТК РФ);

3.2.11. расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы допускается только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК РФ);

3.2.12. использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

а) отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);

б) ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;

в) приостанавливать найм новых Работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;

г) отказаться от услуг субподрядчиков, с целью заполнения появившихся рабочих мест Работниками организации;

д) выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

е) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с

профсоюзным комитетом, и по соглашению с Работником, предупредив его об этом еще позднее, чем за два месяца;

ж) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными Работниками, совместителями;

3.2.13. направлять Работников на обучение без отрыва от работы согласно, существующего в Учреждении, графика курсов повышения квалификации. В соответствии со ст. 249 ТК РФ после прохождения Работник должен отработать у работодателя в течение 3 (трех) лет. В случае увольнения работника за виновные действия или по собственному желанию без уважительных причин, Работник возмещает стоимость по обучению, а также командировочные расходы пропорционально неотработанному времени.

3.2.14. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета, профсоюзного комитета филиала (ст. 82 ТК РФ).

3.2.15. содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, если это является условием выполнения работником определенных видов деятельности Учреждения;

3.2.16. не увольнять по сокращению штатов, при любом экономическом состоянии Работодателя, при равных профессиональных качествах, следующие категории Работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания Работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. ст. 81 и 261 ТК РФ);

б) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

в) работающих инвалидов;

г) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного Работодателя;

д) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста;

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

ж) лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3.2.17. определять условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров, обучения вторым профессиям.

### 3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;

3.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

3.3.4. обеспечивать защиту и представительство Работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5. участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6. предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

#### Раздел 4. Рабочее время

Нормальная продолжительность рабочего времени для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями суббота и воскресенье, продолжительность ежедневной работы составляет – 8 часов.

Начало ежедневной работы - 8 часов 45 минут;

время обеденного перерыва - 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут;

окончание рабочего дня с понедельника по четверг – 18 часов 00 минут

окончание рабочего дня в пятницу: 16 часов 45 минут;

перерывы для отдыха и питания- 11 часов 00 минут и 16 часов 00 минут, продолжительностью по 15 минут.

- для женщин, работающих в сельской местности режим работы составляет 5 - дневная рабочая неделя, продолжительностью 36 часов с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

Начало ежедневной работы: 8-45

время обеденного перерыва: 13-00 до 14-00

окончание рабочего дня с понедельника по четверг: 17-10

окончание рабочего дня в пятницу: 16-05.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем, начальниками структурных подразделений по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1. Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК РФ только с учетом мнения профсоюзного комитета.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97, 99 ТК РФ.

4.2. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни Работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с согласия Работника, с учетом мнения профсоюзного комитета, и по письменному распоряжению Работодателя (ч. 6 и 8 ст. 113 ТК РФ).

#### Раздел 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня (смены) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого

возможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Всем Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

Отдельным категориям Работников оплачиваемый отпуск предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ).

5.3. В соответствии со ст. 116 ТК РФ Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- а) за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);
- в) за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ);
- г) в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК РФ).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для Работников, в порядке и на условиях определенных по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

5.6. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в связи:

- а) со свадьбой самого работника - 5 дней;
- б) со смертью близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, сестра, брат, дедушка, бабушка, дети) - 5 дней;
- в) с рождением ребенка (отец, бабушка, дедушка) - 1 день;
- г) переездом на новое место жительства - 1 день;
- д) родителям в связи с призывом сына в армию - 2 дня;
- е) с днем рождения работника - 1 день;
- ж) со свадьбой ребенка - 2 дня.

з) всем работникам учреждения, по согласованию с работодателем, один раз в квартал.

Работникам, уволенным по инициативе Работодателя, выплачивается ежегодная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция ЮОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по письменному заявлению, продолжительность их определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.7.1. На основании письменного заявления Работника предоставляется отпуск:

а) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

б) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой - до 4 календарных дней в году;

в) Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

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

а) женщины, имеющие 2 или более детей в возрасте до 14 лет;

б) один из родителей (опекун, попечитель, приемные родители) воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

в) родители (опекуны, попечители) - для сопровождения ребенка в возрасте до 8 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности;

г) родители, в одиночку воспитывающие ребёнка в возрасте до 18 лет;

д) работники при наличии у них путевок на лечение, либо у членов их семьи.

Категории работников, пожелания которых относительно времени использования отпуска должны выполняться в обязательном порядке при условии предоставления документов, подтверждающих наличие обстоятельств, дающих им право использовать отпуск в удобное для них время:

- муж в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам и период нахождения жены в отпуске по беременности и родам);

- работники в возрасте до 18 лет;

- работники – совместители (время использования отпуска по основному месту работы);

- работники, награжденные знаком «Почётный донор России», «Почётный донор СССР» либо являющиеся донорами в настоящее время;

- работник, супруг которого является военнослужащим (время использования отпуска супруга-военнослужащего).

### 5.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- а) осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства в части времени отдыха;
- б) представлять Работодателю свое мотивированное мнение при нормировании графика отпусков организации;
- в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 137 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- г) уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних Работников, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- д) вносить Работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха;
- е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

6.2. Оплата труда сотрудников производится на основе окладов, Положения об оплате труда, согласованного с профсоюзным комитетом (ст.ст. 135, 143 ТК РФ).

6.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Амурской области.

Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

6.4. Труд Работников оплачивается повременно. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры доплат за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 135 ТК РФ).

Размер доплаты за работу в вечернее и ночное время и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора (Работника и Работодателя)

#### 6.4.1. Работодатель обязуется:

а) оплачивать сверхурочную работу за первые два часа в полуторном, а за последующие часы — в двойном размере. (Сверхурочная работа сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере.)

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха или оплата этого дня в двойном размере.

б) производить доплату за условия труда Работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными и особо тяжелыми

ловиями труда, вредными и тяжелыми условиями труда (ст. 146 и 147 ТК РФ);

в) производить доплаты за совмещение должностей, расширение зоны ответственности, выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

г) производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (ст. 130, 134 ТК РФ) и соответствующим Положением, принятым Работодателем;

д) производить выплаты стимулирующего характера Работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБУ «Амурский федеральный центр Россельхознадзора», утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 144 ТК РФ);

е) выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца - за первую половину месяца 15 числа текущего месяца, окончательный расчет за месяц - не позднее 1 числа следующего месяца.

ж) предоставлять каждому Работнику расчетный листок, в котором указаны составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК РФ);

з) извещать Работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

и) производить выплату заработной платы в денежной форме безналичным перечислением на банковскую пластиковую карту по заявлению Работника.

6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Определить по согласованию с профсоюзным комитетом, используемые для расчета средней заработной платы, если они отличаются от установленного ТК РФ периода (ст. 139 ТК РФ).

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной Работнику заработной платы и фактически

работанного им времени за 12 календарных месяцев предшествующих периоду, в течение которых за Работником сохраняется заработная плата.

## **Особенности применения систем нормирования труда в организации**

### **6.7. Работодатель обязуется:**

6.7.1. своевременно совершенствовать характеристики профессионально квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих организации по мере изменения технологий, внедрения новой техники и проведения организационно-технических мероприятий, изменения характера выполняемых работ;

6.7.2. извещать о введении новых норм труда Работников не позднее чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

### **6.8. Профсоюзный комитет обязуется:**

6.8.1. осуществлять контроль за реализацией прав Работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.8.2. требовать привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.8.3. обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.8.4. вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях регулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.8.5. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав Работников, предусмотренных трудовым законодательством, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

## **Раздел 7. Охрана труда**

7.1. Работодатель (администрация) 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.

7.2. обеспечить специалистов сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, (ст. 212 ТК РФ). Организовать проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки.

7.3. обеспечить рабочих, специалистов и служащих не менее двумя комплектами спецодежды (для регулярной стирки и химчистки одного из комплектов), специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами;



7.4. на основании специальной оценки труда организовать выдачу молока (0,5 л в смену), бесплатно или других равноценных продуктов предоставление лечебно-профилактического питания, (ст. ст. 221, 222 ТК РФ);

7.5. проводить специальную оценку условий труда (СОУТ).

Если по результатам Специальной оценки труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ);

7.6. разрабатывать и устанавливать совместно с профсоюзным комитетом дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда;

7.7. участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

Возмещать вред, причиненный Работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в размерах, установленных действующим законодательством, в соответствии с коллективным договором выплачиваются в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», с учетом мнения профсоюзного комитета и совета трудового коллектива.

7.8. обеспечить полноценное участие профсоюзного комитета Учреждения (его представителей), в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ), и осуществлять финансирование работы профсоюзной комиссии за счет Работодателя;

7.9. Работодатель обязуется проводить плановые медицинские осмотры согласно приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.01.2021 г. № 29 н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», а также в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

7.10. Работодатель осуществляет обеспечение и систематическое пополнение аптек первой медицинской помощи в Учреждении и его филиале, для проведения профилактических мероприятий в целях предупреждения массовых заболеваний.

#### **7.10. Профсоюзный комитет обязуется:**

7.10.1. представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.10.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране

труда, здоровья;

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

7.10.4. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

### **7.11. Работники обязаны (ст. 214 ТК РФ):**

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

7.11.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.11.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте;

7.11.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) за счет Работодателя (ст. 214 ТК РФ);

7.11.5. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

## **Раздел 8. Социальные гарантии и льготы**

### **Социальное, медицинское и пенсионное страхование**

#### **8.1. Работодатель обязуется:**

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

8.1.2. следить за персонифицированным учетом в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

8.1.3. производить выплаты Работникам в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным руководителем учреждения и согласованным с профсоюзным комитетом, оказывать материальную помощь работникам по их заявлению в связи с заболеванием работника (членов его семьи) требующего дорогостоящего лечения;

8.1.4. при наличии денежных средств заключать договор на дополнительное медицинское страхования и страхование от несчастного случая на 24 часа.

#### **8.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

8.2.1. обеспечить контроль за соблюдением права Работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.2.2. содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

8.2.3. активно работать в комиссиях по дополнительному страхованию,

осуществлять контроль за расходом средств, периодически информировать об этом работающих;

8.2.4. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

### **Культура, спорт, быт**

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

#### **8.3. Работодатель при наличии средств имеет право:**

8.3.1. предоставлять работникам в бесплатное пользование арендованное Работодателем объекты культурного, спортивного, туристского и оздоровительного назначения (ст. 377 ТК РФ);

8.3.2. сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы;

8.3.3. Не менее трех раз в году (день сельхоз работника, 23 февраля и 8 марта объединенно), новый год) оплачивать культурную программу, выезды за город, услуги общественного питания, фуршет для работников учреждения, при условии участия не менее 50 % трудового коллектива Учреждения.

8.3.4. Устанавливать дополнительный премиальный фонд для сотрудников учреждения:

- не находящихся на больничном в течении календарного года;
- не имеющих никотиновую зависимость;
- защищающих честь учреждения на уровне областного центра и в регионе в целом в спортивных, культурных и иных мероприятиях.

8.3.5. устанавливать материальный фонд для поздравления сотрудников с памятливыми датами, днями рождения и иными событиями в размере не менее 200 тыс. руб., в календарный год.

#### **8.4. Профсоюзный комитет:**

8.4.1. осуществляет контроль за своевременным и целенаправленным использованием средств на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

8.4.2. распределяет денежные средства на коллективные культурно-массовые, физкультурно-оздоровительной мероприятия исходя из пожеланий коллектива Учреждения.

### **Раздел 9. Защита трудовых прав работников**

10.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию Работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст.16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

10.2. Конкретные формы участия Работников и их представительного органа профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в

**10.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет** имеют право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

**10.4. Работодатель** обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений Работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления Работника, Работник и профсоюзный комитет, как представительный орган Работников, обращаются в органы государственного надзора (Государственную инспекцию труда) или в суд (*ст.ст. 384, 387, ст. ст. 353-365, 390, 391 ТК РФ*).

**Профсоюзный комитет** оказывает непосредственную помощь Работнику в составлении обращения в Государственную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы Работника и его защиты (*ст. 370 ТК РФ, ст.ст. 29 и 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

**10.5.** В целях самозащиты трудовых прав Работник, известив Работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим коллективным договором (*ст.ст. 353, 379 и 380 ТК РФ*).

**10.6.** Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров Работодатель и профсоюзный комитет будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ в случаях:

**10.6.1.** неурегулированных разногласий между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий и оплаты труда;

**10.6.2.** заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

**10.6.3.** в связи с отказом Работодателя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (глава 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров»);

**10.6.4.** если примирительные процедуры (*ст.401 ТК РФ*) не привели к разрешению коллективного спора либо Работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то Работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки в соответствии с положениями ТК РФ (*ст.ст. 409-418 ТК РФ*).

## профсоюзной организации

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза и всего трудового коллектива по вопросам:

11.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов Работников (*ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

11.2.2. содействия их занятости;

11.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

11.2.4. соблюдения трудового законодательства;

11.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - связанные права и интересы Работников, независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и 00 РФ (*ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п.1ст. 11 и ст. 14 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*),

11.3. Работодатель, должностные лица Работодателя обязаны оказыватьдействие профсоюзному комитету в их деятельности (*ст. 377 ТК РФ*).

11.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором **работодатель обязуется:**

11.4.1. соблюдать права профсоюзов, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором (*глава 58 ТК РФ*);

11.4.2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (*ст. 370 ТК РФ части третья- пятая, п. ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

11.4.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистической отчетности по согласованному перечню (*ст. 37 части седьмая и восьмая ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

11.4.4. безвозмездно, при наличии денежных средств предоставлять профсоюзному комитету, действующему в Учреждении, помещение, как для работы своего органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять

профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

11.4.5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором. В случае если в организации действует несколько первичных профорганизаций, Работодатель решает вопрос о предоставлении им помещения и оборудования с учетом количества представляемых ими членов профсоюза.

11.4.6. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников - членов профсоюза в размере 1 % от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы на счет профсоюзной организации одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев Работодателем выплачивается пеня в размере 10 % от суммы не выплаченных взносов.

11.4.7. предоставлять в бесплатное пользование работника, арендованное Учреждением здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ).

11.5. Гарантировать права на труд Работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 ТК РФ), освобожденным профсоюзным Работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК РФ), Работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

11.6. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзного комитета:

11.6.1. для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива Работников (осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства по охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с сохранением оплаты труда.

председателю профсоюзного комитета до 2 часов в неделю,  
его заместителям до 2 часов в неделю,

11.6.2. на время кратковременной профсоюзной учебы до трех дней в год.

11.6.3. для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов до 2 рабочих дней в год.

11.7. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами

съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, краткосрочной профсоюзной учебы заработную плату, предусмотренную трудовым договором на время участия в указанных мероприятиях.

11.7.1. для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива Работников (осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства по охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет Работодателя, председателю профсоюзного комитета до 2 часов в неделю, его заместителю до 2 часов в неделю,

11.7.2. на время кратковременной профсоюзной учебы до трех дней в год.

11.7.3. для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов до 2 рабочих дней в год.

11.8. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля соблюдения законодательства о труде, правил по охране труда, выполнения коллективного договора, соглашений, жилищно-бытового обслуживания работников, профсоюзный комитет, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

11.8.1. Беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации;

11.8.2. Знакомиться с документами по начислению и выплате заработной платы (с согласия конкретного работника).

11.8.3. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 10-дневный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счет мотивированные ответы.

11.8.4. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профсоюза или его представителя в управленческих совещаниях.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии:

11.9.1. По реорганизации, ликвидации организации;

11.9.2. По аттестации работников;

11.9.3. По расследованию несчастных случаев на производстве.

11.9.4. По проведению служебных проверок в отношении государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности не являющимися должностями федеральной гражданской службы.

11.10. Не освобожденным от основной работы руководителям профсоюзных органов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе, по письму о просьбе, предоставляются дополнительные отпуски с оплатой по среднему заработку:

11.10.1. Председателю Профсоюза – 3 календарных дня;

11.10.2. Членам Профкома (не более трех членов) - 2 календарных дня.

11.11. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

## Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора

12.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора. Итоги выполнения рассматривать не реже 1 раза в год (в феврале следующего за отчетным годом) на общем собрании работников Учреждения.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2. Стороны обязуются:

12.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать Работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) Работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

12.2.2. Обеспечить, чтобы постоянно - действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией Работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

12.2.3. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

12.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации организации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений и мероприятий коллективного договора.

12.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

12.5. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

## Раздел 13. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Вступает в силу со дня его подписания сторонами и проведения уведомительной регистрации ( с «06» сентября 2021 года ) и действует по «06» сентября 2024 года (ст. 43 ТК РФ). Стороны имеют право один раз продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет. (ст. 44 ТК РФ )

13.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.



Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации, переизбрания председателя первичной профсоюзной организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

13.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

13.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

13.6. Работодатель (представитель Работодателя) обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий местный орган по труду (ст. 50 ТК РФ), а также обязуется в течение 3 (трёх) дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех Работников организации, а также знакомить с ним вновь поступающих Работников.

13.7. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта настоящего коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

13.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе работников филиала, независимо от их должности, членства в первичной профсоюзной организации (далее Профсоюзный комитет), длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

## Раздел 14 Перечень приложений к коллективному договору

1. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников федерального государственного бюджетного учреждения «Амурский референтный центр Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору».

2. Правила внутреннего трудового распорядка.

3. Перечень должностей работников федерального государственного бюджетного учреждения «Амурский референтный центр Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору», имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня.

4. Перечень работников федерального государственного бюджетного учреждения «Амурский референтный центр Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору», с разъездным характером работы.

5. Положение о командировках федерального государственного бюджетного учреждения «Амурский референтный центр Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору».