

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ВЕТЕРИНАРНОЙ СЛУЖБЫ
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
НА 2025 – 2027 ГОДЫ**

г.Саратов

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение ветеринарной службы Саратовской области на 2025-2027 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждений ветеринарии.

1.2. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению ветеринарии Правительства Саратовской области (далее – Управление) и в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление (далее – учреждений ветеринарии).

1.3. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях ветеринарии, трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

работники учреждений ветеринарии Саратовской области, подведомственных Управлению, в лице их полномочного представителя – Саратовской областной организации Профсоюза работников АПК РФ (далее – Профсоюз);

работодатели учреждений в лице представителя – Управления

1.5. Стороны на равноправной основе, из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей, образуют постоянно действующую отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее - отраслевая комиссия).

1.6. Отраслевая комиссия действует в течение всего времени действия Соглашения и в своей деятельности руководствуется Положением об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (приложение № 1).

1.7. Стороны Соглашения принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, взаимопонимания и доверия, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются отраслевой комиссией и оформляются приложением к Соглашению, являются

неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений.

Принятые органами государственной власти решения, улучшающие положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, заменяют менее благоприятные нормы Соглашения с момента вступления их в силу.

1.9. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязательства по выполнению Соглашения переходят к правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.10. Соглашение вступает в силу с 11.02.2025 года и действует до 31.12.2027 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения либо внесению изменений в действующее Соглашение должны быть начаты не позднее 1 октября 2027 года.

1.11. Соглашение состоит из основного текста, а также приложения № 1, являющегося неотъемлемой частью Соглашения.

1.12. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте Управления с последующим уведомлением сторон о месте размещения (раздел сайта).

1.13. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей путем подачи заявлений от сторон в отраслевую комиссию.

Глава II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений ветеринарии Саратовской области и необходимость улучшения положения их работников, Управление и Профсоюз договорились в рамках полномочий способствовать:

- предупреждению возникновения на территории Саратовской области очагов опасных болезней животных за счет поддержания необходимого эпизоотического благополучия, что обеспечит предприятиям Саратовской области беспрепятственный вывоз производимой ими продукции в другие регионы Российской Федерации и иностранные государства;

- повышению качества оценки состояния здоровья животных и безопасности пищевой продукции;

- повышению качества оказания и доступности ветеринарных услуг на территории Саратовской области;

- обеспечению социальной защиты работников и охраны труда в учреждениях ветеринарии;

- повышению уровня жизни работников учреждений ветеринарии в сельской местности.

2.1.1. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.2. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Управление:

2.2.1. Осуществляет своевременное финансовое обеспечение деятельности учреждений ветеринарии.

2.2.2. Информировать Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию федеральных, отраслевых и иных государственных программах в сфере ветеринарии, затрагивающих социально-трудовые права работников.

2.2.3. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников учреждений ветеринарии, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, данные по иным показателям мониторингов, связанных с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, о соотношении численности основного и вспомогательного персонала, о показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Обеспечивает возможность принимать участие представителям Профсоюза в работе коллегий, межведомственных комиссий, в составе рабочих групп по разработке программ в сфере ветеринарии, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.5. Направляет в Профсоюз для рассмотрения проекты нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающие социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждений ветеринарии, в том числе при разработке и рассмотрении проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3.Содействует предотвращению в учреждениях ветеринарии коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.3.4.Обращается в органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.5.Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6.Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.3.7.Участвует в разработке и реализации политики по молодежным, социальным и иным вопросам.

2.3.8.Принимает участие в организации и развитии санаторно-курортного лечения, детского оздоровительного отдыха, организации и проведении спортивных, культурных и досуговых мероприятий.

Глава III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

3.1. В целях развития социального партнерства стороны договорились:

- осуществлять согласованную политику по реализации федерального законодательства, областных законов и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие отрасли и социальную поддержку работников учреждений ветеринарии;

- способствовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждениях ветеринарии;

- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений ветеринарии, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам;

- осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством;

- при принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации учреждений ветеринарии принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.2.Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по поддержке работников из числа молодежи в учреждениях ветеринарии:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в учреждениях;

- оказание мер поддержки и стимулирования лицам, проходящим обучение по программам среднего и высшего профессионального образования по целевым направлениям от Учреждений.

- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи в рамках управления персоналом;

- внедрение в учреждениях ветеринарии различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой и общественной деятельности учреждений ветеринарии;

- обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодежи;

- активизация и поддержка воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.3.Стороны Соглашения содействуют созданию первичных профсоюзных организаций в учреждениях ветеринарии.

Глава IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1.При формировании системы оплаты труда в учреждениях, включающей должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, работодатели руководствуются условиями, определенными действующим законодательством и региональными нормативными актами.

4.2.Регулирование оплаты труда осуществляется следующим образом:

- обеспечения месячной заработной платы работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством и региональным соглашением (в случае его заключения), с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017г. №38-П, от 11 апреля 2019г. №17-П и от 16 декабря 2019г. №40-П;

- в целях исполнения пункта 3 перечня поручений Президента Российской Федерации от 30.10.2018 года № Пр-2014 и пункта 6 раздела II «Протокола заседания постоянно действующей противоэпизоотической комиссии Правительства Российской Федерации от 28 июня 2019 г. №2» обеспечить доведение среднемесячного размера заработной платы ветеринарных специалистов до уровня среднерегиональной заработной платы, на 2025 год – не менее 80%;

- обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам учреждений ветеринарии в пределах утвержденного фонда оплаты труда;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого конкретного работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

-обеспечения работодателями равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми и профессиональными качествами работников;

-обеспечения размера компенсационных выплат, установленных в Положении об оплате труда работников учреждения, в коллективном договоре, в локальных актах учреждения не ниже установленных действующими федеральным законодательством и законодательством Саратовской области. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников учреждения;

-обеспечения объема стимулирующей части оплаты труда не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения. При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников учреждения;

-обеспечивают выплату средней заработной платы на период учебного отпуска при совмещении работы с получением образования;

-предоставления иных гарантий по оплате труда работникам учреждений, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3.Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

4.4.Работодатели, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.5.Профсоюз в случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы добивается ее выплаты с индексацией, предусмотренной коллективным договором, но не ниже установленного действующим законодательством.

4.6.Стороны договорились о необходимости совершенствовать критерии оценки качества работы руководителей, специалистов и других категорий работников учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

Глава V. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

5.1.Стороны Соглашения осуществляют меры, направленные на регулирование трудовых отношений с соблюдением действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5.2.Трудовой договор с работниками учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок

с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.2.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.2.Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения и коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

5.2.3.Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

5.2.4.Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.2.5.О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

5.3.Стороны договорились предусматривать в коллективных договорах условия о преимущественном праве оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности и (или) штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях высшего образования, и повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Глава VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1.Стороны Соглашения договорились, что режим рабочего времени в учреждениях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными на основании Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов.

6.2.Правила внутреннего трудового распорядка учреждения утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и являются приложением к коллективному договору.

6.3.Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю. Перерывы для отдыха и приема пищи предоставляются работникам в соответствии с трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.4.Для отдельных категорий работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени на рабочих местах, которые отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени

или опасным условиям труда, не более 36 часов в неделю, в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

-36 часов в неделю – при отнесении условий труда работника к 3 степени вредности;

-35 часов в неделю – при отнесении условий труда работника к 4 степени вредности;

-34 часа в неделю – при отнесении условий труда работника к опасным.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

6.5.Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.6.Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности. (ст.103 Трудового кодекса РФ).

График сменности составляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является приложением к коллективному договору.

6.6.1.В трудовом договоре в обязательном порядке указывается, что работник принимается на работу со сменным режимом работы. Если данный режим вводится в учреждении после заключения трудового договора с работником, то требуется заключение дополнительного соглашения к трудовому договору, в порядке установленным Трудовым кодексом РФ.

6.6.2.Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 Трудового кодекса РФ).

6.6.3.Графики сменности должны отражать требование ст. 110 Трудового кодекса РФ о предоставлении работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов.

6.7.Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, трудовым законодательством и коллективным договором.

6.8.Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.8.1.Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.8.2.Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с очередностью, устанавливаемой графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

6.8.3.О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.8.4.По согласованию между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.8.5.Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 126 Трудового кодекса РФ.

6.9.Для отдельных категорий работников в установленном законом порядке предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

6.9.1.Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка;

6.9.2.Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда:

- для работников, условия труда которых отнесены ко 2 степени вредности, не менее 7 календарных дней;

- для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности, не менее 8 календарных дней;

- для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности, не менее 9 календарных дней;

- для работников, условия труда которых отнесены к опасным, не менее 10 календарных дней.

6.9.3.Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, их продолжительность и источники финансирования закрепляются в коллективных договорах. Продолжительность ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

6.10.Работодатели обязаны произвести работникам все причитающиеся им выплаты, включая оплату отпуска, не позднее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

6.11.По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.11.1.Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

-в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст 128 Трудового кодекса РФ).

6.12.Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих случаях:

-при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

-при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

-для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

6.12.1.Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, при этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

6.12.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ.

6.12.3.Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами.

6.12.4.Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 Трудового кодекса РФ).

Глава VII. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1.Стороны Соглашения договорились о том, что работники учреждений ветеринарии имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

7.2.Работодатель с участием Профсоюза осуществляет работу по определению численности возможного высвобождения работников учреждения. В целях предотвращения массового высвобождения работников разрабатывает соответствующие мероприятия.

7.3.При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан:

-производить отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовать преимущественное право на оставление

на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса РФ;

- своевременно (не менее чем за 3 месяца) и в полном объеме представлять сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и Профсоюз;

- предупреждать каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца и предлагать работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек,

- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 20 и более человек в течение 30 дней, 60 и более человек в течение 60 дней, 100 и более человек в течение 90 дней.

7.4.Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы без сохранения заработной платы. Продолжительность этого времени определяется в коллективном договоре.

Глава VIII. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

8.1. Стороны в рамках настоящего Соглашения рекомендуют устанавливать для работников следующие дополнительные социальные льготы, гарантии и компенсации за счет средств от приносящей доход деятельности, с включением их в коллективные договоры:

- участие работников в негосударственном пенсионном обеспечении;
- поддержку молодым специалистам;
- выплаты единовременной материальной помощи к юбилеям (50,60,70 лет); рождению ребенка; собственной свадьбе; смерти членов семьи(супруги, дети, родители, родные братья и сестры); при чрезвычайных обстоятельствах; неработающим пенсионерам-ветеранам организации; матерям либо лицам , воспитывающим детей -школьников младших классов без матери (1-4 класс) ко Дню знаний;
- выделение средств не менее 0,15% от фонда заработной платы на проведение социально-культурной и спортивной работы.

8.2. Работодатели:

- своевременно и в полном объеме перечисляют страховые взносы за каждого работника в Пенсионный фонд Российской Федерации, фонды медицинского и социального страхования;

- вправе установить единовременные или периодические выплаты социального характера работникам, которые проходят военную службу по мобилизации или военную службу по контракту, либо несут службу по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- обеспечивают своевременность и полноту выплаты работникам установленных законодательством пособий, связанных с рождением и воспитанием ребенка;

- обеспечивают предоставление оплачиваемого выходного дня в День знаний (1 сентября) матерям детей-школьников младших классов (1-4 класс), либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс) без матери;

- выплачивают единовременное денежное вознаграждение работникам, награжденным государственными, отраслевыми и профсоюзными наградами;

- обеспечивают возмещение всех расходов, связанных с ритуальными услугами в случае гибели (смерти) работника, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, в результате исполнения им трудовых обязанностей;

- в случаях, предусмотренных коллективным договором, отчисляют денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

- могут заключать Соглашение о дополнительных льготах и компенсациях для работников, являющихся членами Профсоюза, руководствуясь ст.45 ТК РФ.

8.3. Профсоюз:

- осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в суде и государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь;

- обеспечивает льготными путевками на санаторно-курортное лечение членов Профсоюза и членов их семей;

- оказывает материальную помощь остро нуждающимся членам Профсоюза;

- награждает членов профсоюза за активное содействие развитию профсоюзного движения ветеринарной службы Саратовской области почетными грамотами, благодарственными письмами и ценными подарками;

- обеспечивает организацию горячего питания работников учреждений.

8.4. Стороны выражают намерение продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- системы мер социальной поддержки работников отрасли;

- сохранения существующего уровня предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг ветеринарным специалистам учреждений, проживающим и работающим в сельской местности;

- поддержки молодых специалистов.

Глава IX. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Стороны Соглашения считают обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из основных приоритетов своей деятельности.

9.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

Работодатели:

-обеспечивают безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

-обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда;

-обеспечивают условия труда на каждом рабочем месте соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

-принимают меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

-обеспечивают работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением за счет собственных средств, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании;

-обеспечивают применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

-обеспечивают обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

-обеспечивают недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

-обеспечивают режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-организуют проведение специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

-организуют проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

-обеспечивают недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров

(обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- обеспечивают санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обеспечивают обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечивают расследование несчастных случаев, происшедших с работниками в соответствии с ТК РФ и Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях». Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

- создают в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ службы охраны труда, вводят должность специалиста по охране труда в учреждениях с количеством работников, превышающих 50 человек;

- обеспечивают наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности. Разрабатывают и утверждают правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;

- обеспечивают на работах с вредными условиями труда бесплатную выдачу молока работникам по установленным нормам или другие равноценные пищевые продукты;

- принимают меры в отношении лиц, нарушивших трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности.

9.3. Профсоюз:

- осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда;

- принимает участие в разработке и согласовании нормативных актов об охране труда;

- обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев;

- организует проведение проверок по выполнению мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий;

- участвует в комиссии по проведению специальной оценки условий труда в организациях;

- оказывает методическую помощь коллективам, в которых созданы первичные организации Профсоюза, в организации работы по охране труда;

-оказывает практическую помощь членам профсоюза в защите их права на безопасные, здоровые условия труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде и других органах.

9.4.Стороны совместно:

-организуют проведение мероприятий по пропаганде и распространению передового опыта работы в сфере охраны труда и окружающей среды, информируют работников о вновь принятых нормативных правовых актах по вопросам охраны труда и окружающей среды;

-обеспечивают участие своих представителей в расследовании групповых, тяжелых несчастных случаев на производстве и несчастных случаев на производстве со смертельным исходом.

9.5.К коллективному договору прилагаются:

-план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда с указанием объема средств, необходимых для их выполнения по годам;

-перечень работ и производственных факторов, на которых работникам выдаются бесплатно смывающие и обезвреживающие средства, нормы их выдачи;

-перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплых, других средств индивидуальной защиты и нормы их выдачи;

-список работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, с указанием его продолжительности.

Глава X. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1.Права выборных профсоюзных органов и гарантии их деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами субъектов Российской Федерации, Уставом Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, Генеральным, Региональным и Отраслевым соглашениями, коллективными договорами, другими нормативными актами.

10.2. Работодатели обязуются соблюдать права и гарантии профсоюзной деятельности в соответствии с Трудовым кодексом РФ, не препятствовать созданию первичных профсоюзных организаций и вступлению работников в члены Профсоюза.

10.3.Работодатели обязаны:

-предоставлять выборному профсоюзному органу бесплатно помещение для заседаний и проведения собраний работников, транспортные средства, а также средства связи, оргтехники и другие технические средства в соответствии с коллективным договором;

-не препятствовать представителям профсоюзных организаций осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в учреждениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении рабочих мест членов Профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- не препятствовать представителям вышестоящих профсоюзных органов посещать учреждения, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;

- предоставлять профсоюзным органам по их запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации взносов. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

10.4.Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- увольнение по инициативе работодателя руководителей выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ;

- привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации;

- члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы за счет средств работодателя;

- члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы за счет средств работодателя.

Глава XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1.Стороны доводят текст Соглашения до сведения учреждений, первичных организаций Профсоюза в течение одного месяца со дня его подписания.

11.2.Стороны обязуются регулярно (не реже одного раза в год) информировать друг друга о действиях по реализации Соглашения.

11.3.Контроль за выполнением настоящего Соглашения, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения, осуществляет отраслевая комиссия.

11.4. Отраслевая комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения и готовит материалы о его выполнении.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

I. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства, созданным сторонами Соглашения.

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными и областными законами, настоящим положением, иными нормативными актами, действующими на территории Саратовской области.

1.3. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон. Персональный состав Комиссии утверждается сторонами.

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей учреждений ветеринарии Саратовской области;
- регулирование социально-трудовых отношений в учреждениях ветеринарии Саратовской области.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключения Соглашения на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров в учреждениях;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников учреждений, установленных законодательством о труде, федеральным и областным соглашениями;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

III. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях ветеринарии Саратовской области, подведомственных Управлению;

- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения трудовых споров;

- запрашивать у работодателей информацию о заключенных коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства;

- заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей работодателей и профсоюзных организаций по выполнению заключенных коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;

- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивающих выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.

IV. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.

Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений их реализации;

- председательствуют на заседаниях Комиссии;

- утверждают состав рабочих групп;

- подписывают план работы и решения Комиссии.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Заседание Комиссии правомочно при наличии не менее 50% членов Комиссии каждой из сторон Соглашения. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Решение Комиссии принимается на основе согласия сторон Соглашения при условии, что каждая из них приняла решение простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании.

4.5. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.