

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение Ленинградской области
«Станция по борьбе с болезнями животных Приозерского района»

(ГБУ ЛО «СББЖ Приозерского района»)

на 2026-2028 гг

г. Приозерск

12.01.2026г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора является Государственное бюджетное учреждение Ленинградской области «Станция по борьбе с болезнями животных Приозерского района» (далее- Учреждение), именуемое далее «Работодатель», в лице начальника Солодовникова Алексея Владимировича и сотрудники учреждения, именуемые далее «сотрудниками», представленные первичной организацией профсоюза работников АПК Учреждения, именуемой далее «Представитель работников», в лице его председателя Королёвой Тамары Владимировны действующая на основании Протокола № 5/н от 01.04.2025 года .

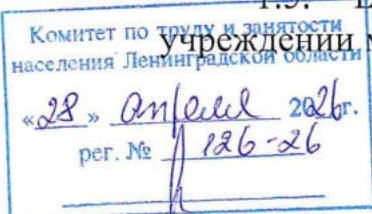
Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в учреждении.

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

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех сотрудников Учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевым соглашением по агропромышленному комплексу РФ на 2024 - 2026 годы, Ленинградским областным трехсторонним соглашением о проведении социально - экономической политики и развитии социального партнерства на 2025-2027 годы, действующим Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области. Если в течение срока действия настоящего коллективного договора будут заключены новые региональное и (или) отраслевое соглашения, то стороны обязуются выполнять их требования.

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



нормы трудового права, с учетом мнения Представителя сотрудников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения сотрудников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в учреждении по основаниям, предусмотренным статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с сотрудником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности сотрудника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Работодатель и сотрудники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, соблюдать действующие «Правила внутреннего трудового распорядка». Работодатель не вправе требовать от сотрудников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость сотрудника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. ТК РФ Работодатель имеет право переводить сотрудника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Сотрудник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Сотрудники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации сотрудников, если это является условием выполнения сотрудниками определенных видов деятельности. Сотрудникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

2.7. Работодатель вправе отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу не менее 0,5 % от ФОТ.

3. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

3.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

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

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

3.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за три месяца, представлять в профком (Представителю работников) проекты приказов о сокращении численности штата, планы-графики высвобождения сотрудников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и сотрудников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении сотрудников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данному Учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 40 или более работников в течение 30 календарных дней.

3.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании сотрудника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других сотрудников с самостоятельным заработком; сотрудники, получившие в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; сотрудники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.4. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения.

3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю, за исключением сотрудников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

В Учреждении применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и суммированный учет рабочего времени.

4.2. Нормальная продолжительность ежедневной работы (смены) составляет 8 часов.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) составляет не более 11 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для сотрудников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа.

Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается с учетом медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами России.

Для сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 7,2 часов.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается сотрудникам, за работу во вредных условиях труда, по результатам оценки условий труда.

4.3. Право на работу, по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Неполное рабочее время устанавливается работнику с согласия работодателя.

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

4.5. Помимо оснований, указанных в статье 99 Трудового кодекса Российской Федерации, привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия сотрудника 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 (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества 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. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в

письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого сотрудника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым сотрудником.

4.6. Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

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

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Выходными днями в Учреждении являются суббота и воскресенье.

5.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 30 минут.

Сотрудникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, и другим сотрудникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.4. Работодатель утверждает и доводит до сведения всех сотрудников очередность предоставления ежегодных отпусков на

соответствующий год. Сотрудник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем. Соблюдая условия: одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

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

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется сотрудникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней. Сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней, сотрудникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем, — не менее 3 календарных дней.

5.7 Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве двух календарных дней, для сотрудников являющихся членами первичной Профсоюзной организации Учреждения, предоставляется согласно ст. 116, ч. 2 ТК РФ, по заявлению и при наличии финансовой возможности, за счет средств от приносящей доход деятельности Учреждения.

5.8. Сотрудники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения среднего заработка в связи:

- а) со свадьбой самого сотрудника — 3 дня;
- б) свадьбой детей — 1 день ;
- в) смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) — 3 дня;
- г) рождением ребенка — 3 дня.

6. ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ (согласно гл. 41 ТК РФ)

6.1 Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие сотрудники:

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

6.2 Предоставление ежемесячных дополнительных дней отдыха (ч. 1 ст. 262 ТК РФ) Одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами.

6.3 Предоставление дополнительного отпуска без сохранения заработной платы

- работнику, имеющему 2 и более детей до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (до 18 лет);
- одинокому родителю, воспитывающему одного ребенка до 14 лет;

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

6.4 Запрет на увольнение по инициативе работодателя

Работодатель не вправе уволить по собственной инициативе следующих работников:

- беременную женщину,
- женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет,
- одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одинокую мать малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- работника, воспитывающего ребенка-инвалида до 18 лет без матери,
- работника, воспитывающего малолетнего ребенка до 14 лет без матери,
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- единственного кормильца ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Система оплаты труда сотрудников ГБУ ЛО «СББЖ Приозерского района» регулируется Положением об оплате труда работников Учреждения и Положением о стимулировании и компенсационных выплатах работников Учреждения.

7.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц 5-го и 20-го числа каждого месяца. По заявлению сотрудников заработная плата может быть перечислена на лицевые счета в кредитной организации или выплачена в кассе учреждения.

По итогам расчетного месяца каждому сотруднику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

7.3. Работодатель обязуется осуществлять индексацию зарплаты в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.4. Сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) в размере до 24% от месячного оклада (тарифной ставки).

7.5. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих сотрудников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, производятся доплаты согласно законодательству Российской Федерации.

7.6. Время простоя не по вине сотрудника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ

оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы сотрудника.

7.7. Работодатель вправе устанавливать сотрудникам надбавки к должностным окладам за выслугу лет, за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за ненормированный рабочий день.

7.8. При исчислении средней зарплаты для оплаты отпуска учитывается средняя зарплата за двенадцать календарных месяцев, предшествующих отпуску.

7.9. При направлении сотрудника в командировку Работодатель компенсирует его расходы, в соответствии с утвержденным положением о «Компенсационных расходах»

Если сотрудник отправляется в командировку на служебном автомобиле, работодатель компенсирует расходы на горюче-смазочные материалы, услуги автостоянки (парковку). При поломке автомобиля сотруднику возмещаются расходы на ремонт (в т. ч. покупку запчастей).

7.10. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику осуществляется согласно ст. 236 ТК РФ.

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

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

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты сотрудников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля исполнением требований охраны труда за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения сотрудниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда;

- проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров

сотрудников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение сотрудников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование сотрудников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья сотрудников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание сотрудников в соответствии с требованиями охраны труда;

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

- ознакомление сотрудников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного сотрудниками органа инструкций по охране труда для сотрудников.

8.3. Сотрудник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

- проходить обязательные медицинские осмотры.

8.4. При отказе сотрудника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить сотруднику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам сотруднику невозможно, время простоя сотрудника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае необеспечения сотрудника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника

исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ сотрудника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.5. За нарушение сотрудником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ СОТРУДНИКА

9.1. Учреждение несет ответственность за доказанный вред, причиненный здоровью сотрудников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

9.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, Учреждение выплачивает сотрудникам, переведенным на временную легкую работу (при наличии) в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней зарплатой до повреждения здоровья и средней зарплатой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

10. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ СОТРУДНИКАМ

10.1. Сотрудникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине сотрудника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении сотрудника;

- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

10.2. По решению работодателя (при наличии положительного решения Тарификационной комиссии), работнику может быть выплачена материальная помощь, в случаях:

- рождения ребенка;
- в связи с награждением работника;

- в связи с выходом на пенсию;
- к очередному календарному отпуску;
- по семейным обстоятельствам;
- с болезнью;
- со смертью близкого родственника.
- в других случаях.

10.3. По решению Работодателя (Тарификационной комиссии), работнику может быть установлена компенсация расходов за аренду (найм) жилья в размере не более 50% в месяц, санаторно - курортные путевки не более 10% от стоимости путевки, а также компенсация оплаченной путевки детского оздоровительного лагеря для детей в размере не более 10%

Порядок выплаты предусматривает наличие следующих документов:

- заявления работника с приложением копии договора найма,
- документа об оплате путевки;
- решение Тарификационной комиссии о необходимости выплаты компенсации;
- приказ о назначении денежной компенсации;
- дополнительное соглашение к трудовому договору работника.

10.4. В связи со служебной необходимостью, по приказу руководителя, работнику может быть назначена компенсация на возмещение расходов на оплату мобильной связи и услуг доступа к сети Интернет.

10.5. В связи с производственной необходимостью по решению работодателя (Тарификационной комиссии), работнику может выплачиваться компенсация за использование личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

10.6. В связи с производственной необходимостью по решению работодателя (Тарификационной комиссии), работнику могут устанавливаться доплаты:

- в связи с увеличением объема работ;
- расширения зон обслуживания, выполнение дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя от приносящей доход деятельности.

11. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ СОТРУДНИКОВ

11.1. Работодатель обязуется для организации горячего питания сотрудников предоставить возможность пользования электрочайниками, электроплитами и холодильниками.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с 12 января 2026 года и действует в течение всего срока.

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

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

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

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

Профсоюзный орган обязуется разъяснять сотрудникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

Стороны, ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников организации.

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

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

12. ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель:

Государственное бюджетное учреждение
Ленинградской области «Станция по

Представитель работников:

Председатель первичной Профсоюзной

Электронный адрес: info@lens.vet.ru

12.01.2026 г.

 T.E

12.01.2026 г.

Пропнуеровано и пронумеровано:
14 (четырнадцать) листов

Начальник

ГБУ ДО «СББЖ Приозерского района»

А.В. Солодовников

