

Выписка из журнала регистрации запросов Заявителей

регистрационный номер № 319/23-КД

дата приема запроса Заявителя 11.05.2023

дата и номер: № 194 от 10.05.2023

перечень представленных Заявителем документов, необходимых для предоставления государственной услуги:

1) Запрос Заявителя - 1 экз.

2) Справка о численности - 1 экз.

3) Коллективный договор между работодателем и работниками ОГУ «Хвалынский райСББЖ» в 2 экз.

Отметка о соответствии представленных Заявителем документов требованиям к оформлению, предусмотренным Административным регламентом предоставления министерством занятости, труда и миграции Саратовской области государственной услуги уведомительной регистрации региональных соглашений, территориальных соглашений коллективных договоров (приказ министерства занятости, труда и миграции Саратовской области от 3 августа 2012 года № 180): *соответствует.*

**Начальник отдела развития социального партнерства
и коллективно-договорных отношений комитета по
труду министерства труда и социальной защиты
области**

тел. (8452) 49-10-31



Н.А.Баранова

1
Принят общим собранием
трудового коллектива
областного государственного учреждения
"Хвалынская районная станция
по борьбе с болезнями животных"
Протокол от 10 мая 2023 года № 6

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ
ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ХВАЛЫНСКАЯ РАЙОННАЯ СТАНЦИЯ ПО БОРЬБЕ С БОЛЕЗНЯМИ ЖИВОТНЫХ»
(ОГУ «Хвалынская райСББЖ»)
на 2023 - 2026г.**

Юридический адрес: 412780, Россия, Саратовская область,
город Хвалынск, улица Верхняя Слободка, 53

телефон /факс 2-60-48, 2-60-49

ОКВЭД: 75.00 - ветеринарная деятельность

Численность сотрудников - 40

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в
Министерстве труда и социальной защиты Саратовской области

Регистрационный номер № 319/23 - КД от «11» мая 2023г.
Амурова

г. Хвалынск
2023г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с Законом Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, иных нормативно – правовых актов, содержащих нормы трудового права и является одним из основных правовых актов, регулирующих социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения в коллективе Областного государственного учреждения "Хвалынская районная станция по борьбе с болезнями животных", именуемого далее «Учреждение» (статья 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице начальника учреждения - Лобачёва Виталия Александровича (далее - Работодатель) и работники учреждения в лице их единственного представителя - представителя трудового коллектива Сухановой Елены Николаевны, являющегося полномочным представителем работников учреждения по всем условиям коллективного договора, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (статья 41 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (статья 43 ТК РФ).

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, где стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Стороны настоящего коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально - трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально - экономические права и интересы работников учреждения.

1.7. Стороны, заключившие коллективный договор, берут на себя обязательства руководствоваться законодательством РФ, отраслевыми, территориальными и другими соглашениями, а также признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.8. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников учреждения.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с 20 мая 2023 года и действует в течение 2023-2024 гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с начальником учреждения реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.10. Стороны договорились, что условия коллективного договора должны быть доведены работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

2. Трудовые отношения, порядок приема и увольнения

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, но не более 5 лет (срочный трудовой договор). Эффективный контракт

это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и его качества.

2.2. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ:

место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, с указанием квалификационной категории; дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины); условия оплаты труда, размер оклада, стимулирующие и компенсационные выплаты; режим рабочего времени и времени отдыха; условие об обязательном социальном страховании.

2.3. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. 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, в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

2.7. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.9. При заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.10. Работодатель:

- предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивает выполнение законодательства по занятости;
- предоставляет информацию о создании и ликвидации рабочих мест;
- предоставляет проект приказа о предстоящем массовом сокращении численности и штата не позднее, чем за 3 месяца, в тот же срок информируется о массовом сокращении служба занятости;

2.11. Предоставляет помимо лиц, указанных в ТК РФ, преимущественное право оставления на работе работникам:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии),
- одиноким матерям, воспитывающим детей до 16-летнего возраста;
- отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матери;
- создает дополнительные рабочие места для трудоустройства высвобождаемых работников;
- проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации;
- не препятствует работникам в осуществлении ими самозащиты своих прав;
- выполняет иные обязательства, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и трудовым договором;
- рассматривает представления работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативно-правовых актов, принимает меры по их устранению и сообщает коллективу о принятых мерах.

2.12. Работодатель по согласованию с представителем коллектива:

- рассматривает вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, сокращением численности, реорганизацией, увольнением работников по своей инициативе;
- устанавливает порядок замещения вакантных рабочих мест и должностей с предоставлением преимущественного права работникам учреждения;
- устанавливает порядок и периодичность повышения квалификационных разрядов;
- вводит в учреждении режим неполного рабочего времени, на основании специальной оценки условий труда;
- расторгает трудовой договор согласно статье 81 ТК РФ.

2.13. Стороны трудового договора исходят из того, что эффективность работы учреждения, его выживаемость и конкурентоспособность в решающей мере зависят от согласованности интересов работодателя, и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования мастерства и опыта работников, регулирования и контроля вопросов, связанных с трудовой мотивацией и вовлеченностью работников в производство, улучшением качества труда.

2.14. Прием на работу в учреждение осуществляется, как правило, с прохождением испытательного срока продолжительностью до 3-х месяцев, а для руководителей подразделений, главного бухгалтера до 6-ти месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

2.15. При найме работник должен быть обязательно ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, оплатой труда, установленными льготами, правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, пройти вводный инструктаж по охране труда, представить результаты медицинского осмотра (заключения), сведения о вакцинациях.

2.16. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором. Перевод на другую постоянную работу и перемещение, изменение существенных условий договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости производится, согласно Трудового кодекса РФ.

2.17. Отстранение от работы работодатель обязан производить в случаях:

- появление работника учреждения в состоянии алкогольного или наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего обязательный, предварительный или периодический медицинский осмотр и в случаях, предусмотренных статьями 77 - 84 Трудового Кодекса РФ.

2.18. Основанием прекращения трудового договора является:

- соглашение сторон;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением и в остальных случаях, предусмотренных ТК РФ.

3. Развитие персонала

3.1. Стороны исходят из того, что эффективность работы учреждения, его выживаемость и конкурентоспособность в решающей мере зависят от согласованности интересов работодателя и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования его профессионального мастерства и опыта.

3.2. Работодатель обязуется:

- создать систему подготовки персонала (обучение новым и смежным профессиям, повышение квалификации работников различных категорий, целевую подготовку специалистов), исходя из потребности учреждения;

- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние учебные заведения, имеющим государственную аккредитацию, отпуска с сохранением заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска для сдачи экзаменов и защиты дипломной работы и другие льготы;
- проводить анализ причин увольнения, условий и оплаты труда;
- выделять средства от приносящей доход деятельности на развитие персонала учреждения.

Данные средства распределяются на следующие цели:

- а) организация повышения квалификации руководителей и специалистов;
 - б) проведение аттестации работников для определения их профессиональных знаний;
- применять профессиональные стандарты, согласно Постановления Правительства РФ от 27.06.2016г. № 584;
 - проводить независимую оценку профессиональных квалификаций;
 - разрабатывать программы подготовки кадров;
 - организовывать и осуществлять профессиональное обучение работников по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального и высшего образования;
 - осуществлять присвоение квалификации по результатам освоения программ профессионального обучения;
 - обеспечивать качественную подготовку кадров;
 - проводить мероприятия по подготовке предложений по разработке новых и совершенствованию действующих профессиональных стандартов и внедрению региональной модели национальной системы профессиональных квалификаций в Саратовской области;
 - защищать права и интересы работников в связи с применением профессиональных стандартов и процедур независимой оценки квалификации.

3.3. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;
- возмещать затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств учреждения, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по истечении срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств учреждения.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормативная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

4.2. Рабочее время и время отдыха в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются самостоятельным локальным нормативным актом с учетом специфики (вредности) работы и результатами специальной оценки условий труда (статья 190 ТК РФ).

В учреждении устанавливается 5 - дневная рабочая неделя с выходными днями суббота и воскресенье. Нормальная продолжительность рабочего дня составляет 8 часов.

Общая продолжительность рабочей недели работников в учреждении составляет 40 ч. Начало работ с 08-00, окончание работы в 17-00. Обеденный перерыв с 12-00 до 13-00 часов (Приложение № 1).

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (Приложение № 2). Начало работы с 08-00, окончание работы в 16-20. Обеденный перерыв с 12-00 до 13-00 часов.

Накануне выходных и праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

4.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, на основании статей 93, 94 ТК РФ.

4.4. В выходные и праздничные дни в учреждении может вводиться дежурство для разрешения неотложных вопросов с оплатой в одинарном размере и последующим предоставлением отпусков или оплаты в двойном размере за фактически отработанное время. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с письменного согласия работника (статьи 113, 153 ТК РФ) на основании приказа начальника учреждения в случаях предусмотренных статьёй 99 ТК РФ. Графики работы в таких случаях утверждаются начальником учреждения.

4.5. Ненормированный рабочий день в учреждении может быть у начальника, главного бухгалтера, ведущего бухгалтера, специалиста по персоналу, специалиста по закупкам, водителей автомобилей (статья 101 ТК РФ).

4.6. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лица, осуществляющие уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

4.7. Работодатель обязуется в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. Применение такого режима не влечет каких-либо ограничений прав работника (продолжительность отпуска, исчисление трудового стажа и др.). Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

4.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем, с учетом мнения работников и представителя работников учреждения. График предоставления отпусков утверждается работодателем ежегодно до 15 декабря и доводится до сведения работников. Работодатель обеспечивает предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года.

4.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск в учреждении предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

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

4.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его работы в учреждении и продолжительностью за фактически отработанное время 14 календарных дней (статья 122 ТК РФ).

4.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям (статья 116, 117 ТК РФ);
- работникам, имеющим особый характер работы (статья 116, 118, 119 ТК РФ);
- работникам с ненормированным рабочим днём (статья 116, 118, 119 ТК РФ).

Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам определяется настоящим коллективным договором. (Приложение № 3).

4.12. Время использования ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного графиком может быть изменено или перенесено:

- а) по уважительным обстоятельствам, согласно письменного заявления работника, с согласия работодателя;
- б) при временной нетрудоспособности работника;
- в) при наступлении у работницы ко времени отпуска срока беременности и родов;
- г) при выполнении работником в это время государственных обязанностей;
- д) за нарушение работником трудовой дисциплины.

4.13. Дополнительный отпуск с сохранением заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам (по письменному заявлению) при отсутствии нарушений трудовой и финансовой дисциплины, по согласованию с руководителем в следующих случаях:

- свадьба самого работника - 3 дня;
- свадьба детей работника - 3 дня;
- на похороны (близких родственников) - 3 дня;
- отцу новорожденного, в день выписки из родильного дома - 1 день;

7.6. Работодатель предоставляет транспорт для перевозки работников утром к месту работы, вечером после работы к месту проживания.

8. Обязательное пенсионное страхование

8.1. В целях обеспечения работников обязательным пенсионным страхованием в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001г. № 67 - ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» работодатель обязан:

- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в бюджет Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по каждому работнику;
- информировать работников о начислениях и уплаченных в их пользу страховых взносах;
- предоставлять в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета;
- предоставлять работникам копии сведений о трудовой деятельности и другой отчетности по требованию, предоставленные в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

9. Дисциплина труда

9.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников учреждения соблюдение правил поведения в коллективе в соответствии с действующим законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем.

9.2. Работодатель поощряет работников, добросовестно выполняющих свои должностные обязанности - объявляет благодарность, награждает почетной грамотой, представляет к награждениям управления ветеринарии Правительства Саратовской области, министерства сельского хозяйства Саратовской области, Губернатора Саратовской области (статья 191 ТК РФ).

9.3. Работодатель применяет дисциплинарное взыскание, снимает дисциплинарное взыскание, руководствуясь статьями 192- 195 ТК РФ.

10. Материальная ответственность сторон трудового договора

10.1. Сторона трудового договора (работодатель и работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с действующим Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

10.2. Материальная ответственность сторон трудового договора наступает за ущерб, причиненный другой стороне этого договора в результате её противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

10.3. Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться в соответствии со статьёй 234 ТК РФ. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, осуществляется в соответствии со ст. 235 ТК РФ. Материальная ответственность за задержку выплаты заработной платы производится в соответствии со статьёй 236 ТК РФ. Возмещение морального вреда производится в соответствии со статьёй 237 ТК РФ.

10.4. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, определение размера причиненного ущерба, порядок его взыскания с работника, определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ (статьи 238-250) или иными федеральными законами.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключается сроком на три года (до принятия нового или продления действующего договора) и вступает в силу с 20 мая 2023 года.

11.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приведение положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для этих случаев.

11.3. Работодатель доводит до сведения всех вновь принимаемых на работу работников условия коллективного договора во время заключения с ними трудового договора.

11.4. Стороны, заключившие коллективный договор за неисполнение и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансовом экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.6. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты Саратовской области.

Вступление в силу настоящего коллективного договора не зависит от даты его уведомительной регистрации.

Работодатель

Начальник

ОГУ «Хвалынская райСББЖ»

В.А. Лобачёв
В.А. Лобачёв

" 10 "мая 2023г.

М.П.



Представитель работников

Представитель

трудоустроенного коллектива

Е.Н. Суханова
Е.Н. Суханова

" 10 "мая 2023г.

рег №319/23-КД

от 10.05.2023

Суханова Е.Н.



**Список должностей и специальностей,
которым устанавливается 40 часовая рабочая неделя**

1. Начальник
2. Главный бухгалтер
3. Ведущий бухгалтер
4. Специалист по персоналу
5. Специалист по закупкам
6. Водитель автомобиля
7. Техник
8. Санитар ветеринарный

Работодатель
Начальник
ОГУ «Хвалынская райСББЖ»
 Лобачёв В.А.

" 10 " мая 2023г.



Представитель работников
Представитель
трудоого коллектива

 Суханова Е.Н.
" 10 " мая 2023г.

**Список должностей и специальностей,
которым устанавливается 36 часовая рабочая неделя**

1. Ведущий ветеринарный врач (ветеринарный врач)
2. Ветеринарный фельдшер 1 категории (ветеринарный фельдшер)
3. Заведующий ветеринарной лечебницей
4. Заведующий ветеринарным участком
5. Заведующий ветеринарным пунктом
6. Лаборант ветеринарной лаборатории 1 категории (лаборант ветеринарной лаборатории)
7. Санитар ветеринарный

Работодатель


Начальник
ОГУ «Хвалынская райСББЖ»
 Лобачёв В.А.

" 10 " мая 2023г.

М.П.



Представитель работников

Представитель
трудоого коллектива
 Суханова Е.Н.

" 10 " мая 2023г.

**Список должностей и специальностей,
для предоставления ежегодных дополнительных отпусков**

Наименование должности (специальности)	Основание	Продолжительность (календарных дней)
1. Начальник	ст.116,118,119 ТК РФ	12
2. Главный бухгалтер	ст.116,118,119 ТК РФ	12
3. Ведущий бухгалтер	ст.116,118,119 ТК РФ	12
4. Специалист по персоналу	ст.116,118,119 ТК РФ	12
5. Специалист по закупкам	ст.116,118,119 ТК РФ	12
6. Водитель автомобиля	ст.116,118,119 ТК РФ	7
7. Санитар ветеринарный	ст.116,118,119 ТК РФ	7
8. Санитар ветеринарный	ст.116,117 ТК РФ	7
9. Ведущий ветеринарный врач	ст. 116,117 ТК РФ	12
10. Лаборант ветеринарной лаборатории 1 категории	ст. 116,117 ТК РФ	12
11. Ветеринарный фельдшер 1 категории	ст. 116,117 ТК РФ	12
12. Заведующий ветеринарной лечебницей	ст. 116,117 ТК РФ	12
13. Заведующий ветеринарным участком	ст. 116,117 ТК РФ	12
14. Заведующий ветеринарным пунктом	ст. 116,117 ТК РФ	12

Работодатель

Начальник
ОГУ «Хвалынская райСББЖ»
Лобачёв В.А.

" 10 " мая 2023г.

М.П.



Представитель работников

Представитель
трудового коллектива
Суханова Е.Н.

" 10 " мая 2023г.