

**Государственное бюджетное учреждение Тверской области
«Конаковская станция по борьбе с болезнями животных»**

(ГБУ «Конаковская СББЖ»)

171251, Тверская область, г. Конаково, ул. Красноармейская, д. 38

Тел./факс 8(48242)3-20-24, 3-21-20

Утвержден на общем собрании

трудового коллектива

Протокол № 3

« 20 » 03 2023 г.

От работодателя:

Начальник ГБУ «Конаковская СББЖ»

Татаркин А.Ф.

Адрес: Тверская область, г. Конаково,
ул. Красноармейская, д. 38,

тел. 8(48242)3-20-24

«20» марта 2023 г.

От трудового коллектива:

Старший инспектор по кадрам ГБУ «Конаковская СББЖ»

К.П. Цивинчук

Адрес: Тверская область, г. Конаково,
ул. Красноармейская, д. 38

тел. 8(48242)3-21-20

«20» марта 2023 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023-2026 годы**

Содержание

1. Общие положения
2. Трудовые отношения
3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости
4. Режим труда и отдыха
5. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты
6. Улучшение условий и охраны труда
7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями
8. Ответственность за выполнение коллективного договора
9. Заключительные положения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении ветеринарии Тверской области «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных» (далее по тексту ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных») и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работодатель в лице Начальника государственное бюджетное учреждение ветеринарии Тверской области «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных» Татаркина Алексея Федоровича и
- Работники в лице Старшего инспектора по кадрам государственного бюджетного учреждения ветеринарии Тверской области «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных» Цивинчук Катерины Петровны.

1.3. Данный коллективный договор, заключенный на вышеуказанный срок, продолжит действие и при изменении подписавших его лиц.

1.1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1.1. Предметом настоящего Договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обеспечении работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.1.2. Действие настоящего Договора распространяется на всех членов трудового коллектива ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных».

1.1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных», не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.1.4. При изменении законодательства РФ условия настоящего Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с новыми положениями законов РФ, считаются недействительными.

1.1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных» могут приниматься локально нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не

должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства РФ, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.1.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.1.8. Стороны обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего Договора, уважать интересы друг друга.

1.1.9. Ни одна из сторон не может быть в течение срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

1.1.10. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.1.11. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от проведения забастовок.

1.1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Начальником ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных».

1.1.13. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном действующим законодательством.

1.1.14. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Сторонами трудовых отношений являются Работник и Работодатель.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем.

Работодатель – юридическое лицо (ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных») наделенное правом заключать трудовые договоры, вступившее в трудовые отношения с работником.

2.2. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключенного ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса.

Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, ограничивающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.3. Перечень документов, которые обязано предоставить лицо, поступающее на работу, установлен статьей 65 ТК РФ. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.5. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.7. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.8. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

2.9. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

2.10. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 Трудового кодекса);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса).

(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

2.11. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.12. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.13. Работодатель в соответствии с главой 26 Трудового кодекса РФ предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица пред пенсионного возраста за 2 года до пенсии;
- лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму.

3.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.3. При принятии решения о ликвидации организации либо сокращении численности или штата работников организации, работодатель-организация не позднее, чем за два месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.4. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные рабочие места, имеющиеся у Работодателя.

3.5. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных» в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

3.6. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию. Компенсация рассчитывается исходя из среднего заработка работника, исчисленного пропорционально оставшемуся до истечения указанного срока времени (ч. 2, 3 ст. 180 ТК РФ).

3.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных» (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса) либо сокращением численности или штата работников ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных» (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

3.9. Расторжение трудового договора с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем 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 (п. 2 ч. 1 ст. 81, ст. 261 ТК РФ). Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В таком случае работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ч. 6 ст. 74 ТК РФ).

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.2. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к заключаемому Коллективному договору.

4.3. Устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, для кормления ребенка (детей) дополнительные перерывы, которые включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (статья 258 ТК РФ).

4.5. Предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ч. 1 ст. 262 ТК РФ).

4.6. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Тогда работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не оплачивается.

4.7. Привлекать Работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.8. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском, утверждаемым Работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.9. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124- 125 ТК РФ.

4.10. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (часть 1 статьи 122 ТК РФ).

4.12. 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.

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной

системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

(в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ, от 24.04.2020 N 127-ФЗ)

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.

4.13. Предоставлять работнику по его заявлению отпуск вне графика в случае получения работником путёвки для лечения, по другим уважительным причинам.

4.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье при пятидневной рабочей неделе, праздничные нерабочие дни.

5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Заработная плата работников состоит из трех частей: оклада (должностного оклада), компенсационных выплат и стимулирующих надбавок.

5.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.3. В ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных» устанавливаются следующие виды компенсационных выплат: за счет средств от предпринимательской деятельности:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты
Доплата работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	24% от должностного оклада
Доплата работникам (рабочим), за работу в ночное время	20 % от должностного оклада
Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам (рабочим в следующем размере)	5 % от должностного оклада – при выслуге лет от 1 года до 3 лет; 10 % от должностного оклада – при выслуге лет от 3 лет до 5 лет; 15% от должностного оклада – при выслуге лет свыше 5 лет.

Материальная помощь	в размере до двух должностных окладов при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.
Доплата за ненормированный рабочий день	50 % от должностного оклада
Надбавка за работу в сельской местности	25% от должностного оклада

5.4. В качестве поощрения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: в соответствии с Положением об оплате труда в государственных бюджетных учреждениях ветеринарии Тверской области, утвержденным постановлением Правительства Тверской области от 29.12.2017 г. № 505-пп:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Стимулирующая выплата за выполнение важных работ	Стимулирующая выплата за выполнение важных работ осуществляется на основании положения об оплате труда и материальном стимулировании работников СББЖ по решению руководителя за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени и выполнении количественного и качественного проведение мероприятий по ветсанэкспертизе.	от 100% до 400% от должностного оклада за счет средств от предпринимательской деятельности
Стимулирующая выплата за расширение зоны обслуживания	Стимулирующая выплата за расширение зоны обслуживания осуществляется на основании положения об оплате труда и материальном и стимулировании работников СББЖ по решению руководителя на основании табеля учета рабочего времени и выполнения количественного и качественного проведение мероприятий по ветсанэкспертизе.	от 100% до 300% от оклада ежемесячно из расчета фактически отработанное время за счет средств от предпринимательской деятельности.
Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	Поощрительные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам государственных бюджетных учреждений ветеринарии, которая устанавливается локальными нормативными актами государственных бюджетных учреждений ветеринарии в пределах утвержденного фонда оплаты труда, после оценки деятельности государственного бюджетного учреждения ветеринарии в целом Главным управлением «Государственная инспекция по ветеринарии» Тверской области, с учетом достижения плановых и программных показателей.	не менее чем 25% от должностного оклада за счет субсидий на выполнение работ по государственному заданию.
Единовременная поощрительная выплата	Устанавливается работникам к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами. Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами государственного бюджетного учреждения ветеринарии.	За счет средств экономии фонда оплаты труда от предпринимательской деятельности (не менее 1% от должностного оклада)

5.5. Оплату труда производится по часовым тарифным ставкам и должностным окладам согласно штатному расписанию.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.7. Работа в сверхурочное время, праздничные, выходные дни оплачивается в размерах не менее чем это предусмотрено законодательством.

5.8. Оплата простоя по вине Работодателя производится в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Оплата простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, производится в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Оплата простоя по вине Работника не производится (статья 157 ТК РФ).

5.9. Заработная плата выплачивается Работникам ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных» 5 и 20 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца) в соответствии со ст. 136 ТК РФ. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках. Расчетные листки выдаются работникам не ранее, чем за 2 дня до срока выплаты заработной платы за вторую половину месяца в бухгалтерии ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных».

Начисление заработной платы за первую половину месяца осуществлять с учетом фактически отработанного времени за соответствующий период в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

5.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы, кроме случаев, оговоренных в Трудовом кодексе РФ.

5.11. Работодатель имеет право снижать премию, надбавки, доплаты до 50% или лишать их полностью за конкретные упущения:

- появление на работе в нетрезвом состоянии;
- безосновательный отказ от работы, в том числе в период возникновения эпизоотии;
- виновные в нарушении сроков предоставления документов (корешков ветеринарных сопроводительных документов, актов отбора проб, предписаний, актов проверок, отчетов и т.п.);
- за допущенные нарушения при выдаче ветеринарного свидетельства.

6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ обязуется обеспечить безопасные условия и охрану труда:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 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;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

6.2. Каждый работник в соответствии со статьей 216 Трудового кодекса РФ имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

6.3. Работник в соответствии со статьей 215 Трудового кодекса РФ обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

7.1. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

7.2. Предоставлять соответствующие ходатайства Работникам ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных», имеющих детей дошкольного возраста, для получения мест в детских садах.

7.3. Предоставление материальной помощи.

За счет экономии фонда заработной платы Работодатель вправе оказать единовременную материальную помощь по заявлению работника по следующим основаниям:

- на приобретение дорогостоящих лекарственных средств и иных лечебных препаратов и оборудования;
- на проведение хирургических операций по жизненно важным показаниям.

По данному направлению компенсация расходов оказывается при предоставлении соответствующих документов лечебного учреждения.

7.3.2. Возмещение компенсации расходов в случае причинения работнику материального ущерба в результате чрезвычайных обстоятельств (квартирной кражи, затопления квартиры и др.).

Факт стихийного бедствия, хищения и размер ущерба должны подтверждаться соответствующими документами.

7.3.3. Материальная помощь в связи со смертью:

- работника (работавшего);
- близких родственников (ст. 2 СК РФ).

7.3.4. Материальная помощь работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию, в том числе по болезни и инвалидности:

- со стажем работы в Учреждении от 1 года до 5 лет - в размере должностного оклада;
- со стажем работы в Учреждении от 5 до 10 лет - в размере двух должностных окладов;
- со стажем работы в Учреждении свыше 10 лет - в размере четырех должностных окладов.

7.3.5. Материальная помощь работнику в связи с юбилеем (50, 60, 65 лет).

7.3.6. Материальная помощь на отдельные социальные нужды:

- в случае тяжелого материального положения работника;

7.3.7. Работник имеет право на получение материальной помощи по всем основаниям, предусмотренным выше, не более одного раза в год по каждому из них.

7.4. Компенсация найма (поднайма) жилых помещений (за исключением служебных командировок) в установленных законодательством Российской Федерации случаях.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Стороны, подписавшие Договор, ежегодно отчитываются о ходе его выполнения на общем собрании трудового коллектива ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных». Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

8.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении в предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с Законодательством РФ.

8.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора подлежат

привлечению к административной ответственности согласно действующего законодательства.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных» в 3 дневной срок с момента его подписания.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и всевозможные его изменения и дополнения в Главное управление по труду и занятости населения Тверской области на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании (конференции) работников.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в квартал с обязательным оповещением об итогах проводимых проверок.

9.4. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.5. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.6. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Главное управление по труду и занятости населения Тверской области на регистрацию в семидневный срок со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.7. Если условия хозяйственной деятельности ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных» ухудшаются, по взаимному согласию сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных» составляется соответствующих документ. Не допускается применением мер, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством.

9.8. При реорганизации ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных» Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

10. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

10.1. К коллективному договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск;
- Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения ветеринарии Тверской области «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных»;
- Соглашение по охране труда на 2023 г.;
- Положение о распределении доходов от платных услуг на оплату труда, премирование и социальные выплаты работникам Государственного бюджетного учреждения ветеринарии Тверской области «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных»;
- Перечень профессий и должностей работников Государственного бюджетного учреждения ветеринарии Тверской области «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных» с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск.

Представитель работодателя:

Представитель работников:

Начальник ГБУ «Конаковская СББЖ»

Старший инспектор по кадрам
ГБУ «Конаковская СББЖ»



Татаркин А.Ф.

Цивинчук К.П.

Приложение № 1

УТВЕРЖДАЮ:
Начальник ГБУ «Конаковская СББЖ»
 А.Ф. Татаркин
« 20 » 03 2023 г.



Правила внутреннего трудового распорядка

Государственного бюджетного учреждения ветеринарии
Тверской области
«Конаковская станция по борьбе с болезнями животных»

1.1. Трудовой распорядок в ГБУ «Конаковская СББЖ»

Трудовым кодексом Российской Федерации

1.2. Приказом ГБУ «Конаковская СББЖ» от 03.03.2023 г. № 1/2023-П
заключен договор на выполнение работ.

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Уставом ГБУ «Конаковская СББЖ».

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом ГБУ «Конаковская СББЖ», регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ГБУ «Конаковская СББЖ».

1.3. Основой внутреннего трудового распорядка является дисциплина труда. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, соглашениями, трудовым договором, локальными актами ГБУ «Конаковская СББЖ».

1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени и создания условий для эффективной работы.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ «Конаковская СББЖ» утверждаются работодателем (Начальником) с учетом мнения работников учреждения (ст. 190 ТК РФ).

1.6. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка решаются Начальником ГБУ «Конаковская СББЖ» в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка, совместно или по согласованию с трудовым коллективом ГБУ «Конаковская СББЖ» в соответствии с его полномочиями.

1.7. Действия настоящих Правил распространяется на всех работников ГБУ «Конаковская СББЖ».

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения в ГБУ «Конаковская СББЖ» регулируются Трудовым кодексом РФ, Уставом.

2.2. Прием на работу в ГБУ «Конаковская СББЖ» производится на основании заключенного трудового договора.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству РФ.

2.4. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.5. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Если иное не установлено Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья.

2.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами:

- Уставом ГБУ «Конаковская СББЖ»;
- Коллективным договором;
- должностной инструкцией;
- положением об оплате труда;
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.7. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок. В приказе должна быть указана должность с указанием условий оплаты труда согласно ЕТС. Фактическим допущением к работе считается заключение трудового договора.

При заключении трудового договора, в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника, в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех

месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - 6 месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.8. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого Работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного Работодателя является для Работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) (ч. 3 ст. 66 ТК РФ).

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных Трудовым кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

2.9. При поступлении сотрудника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

-ознакомить сотрудника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности.

-провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности.

2.10. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.11. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством.

2.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.13. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в архиве ГБУ «Конаковская СББЖ».

2.14. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.

2.15. Не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место, поручение ему работы в пределах специальности, квалификации или должности.

2.16. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом, другими федеральными законами.

2.17. Сокращение численности или штата работников производится согласно Трудовому кодексу.

2.18. Увольнение работников учреждения в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

2.19. Работники, имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По истечении указанных сроков, работник имеет право в любое время прекратить работу.

2.20. По договоренности между работником и Начальником ГБУ «Конаковская СББЖ» трудовой договор, может быть, расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.21. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был, расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.22. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового Кодекса Российской Федерации, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в

соответствии с частью второй статьи 261 Трудового Кодекса Российской Федерации. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленной в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

2.23. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

2.24. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.25. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. Днем прекращения трудового договора Работника является его последний рабочий день в учреждении за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым законодательством сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель

также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.26. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работники имеют право:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников ГБУ «Конаковская СББЖ» определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, а также должностными обязанностями, трудовым договором.

5.2. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю 8 часов в день. Устанавливаются нефиксированные перерывы в течение рабочего дня, которые не должны превышать в общем объеме 30 минут, то есть 6,25 % от рабочего времени.

5.3. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

начало работы – 8.00 ч.

перерыв – 12.00 – 13.00 ч.

окончание работы – 17.00 ч.

5.4. В ГБУ «Конаковская СББЖ» устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени для следующих работников:

- ✓ Начальник - 7,2 часов в день (36 часов в неделю);
- ✓ Заместитель начальника по лечебно-профилактической работе - 7,2 часов в день (36 часов в неделю);
- ✓ Начальник отдела ВСЭ - 7,2 часов в день (36 часов в неделю);
- ✓ Заведующий ветеринарным участком - 7,2 часов в день (36 часов в неделю);
- ✓ Ветеринарный врач 1 категории - 7,2 часов в день (36 часов в неделю);
- ✓ Ветеринарный врач 2 категории - 7,2 часов в день (36 часов в неделю);
- ✓ Ветеринарный врач - 7,2 часов в день (36 часов в неделю);
- ✓ Ветфельдшер - 7,2 часов в день (36 часов в неделю).

5.5. Работодатель организывает и ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.7. Основанием для освобождения от работы в рабочие для работника дни являются листок временной нетрудоспособности, другие случаи, предусмотренные законодательством РФ.

5.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

5.9. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) производится в случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется с письменного согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового кодекса РФ.

5.11. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом обеспечения нормальной работы ГБУ «Конаковская СББЖ» и благоприятных условий для отдыха работников.

5.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.14. Право на использование отпуска за первый рабочий год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ГБУ «Конаковская СББЖ». По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в ГБУ «Конаковская СББЖ».

5.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Начальником ГБУ «Конаковская СББЖ». По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.16. По соглашению сторон работнику может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени.

5.17. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до его начала и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.18. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.19. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику в соответствии с трудовым законодательством.

6. Оплата труда

6.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

6.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются на основании штатного расписания,

локальных нормативных актов; Положения об оплате труда в ГБУ «Конаковская СББЖ».

6.3. Выплата заработной платы работнику производится два раза в месяц: 20 числа каждого месяца за первую половину текущего месяца. За вторую половину месяца заработная плата выплачивается 5 числа последующего месяца.

6.4. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.6. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового Кодекса РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.3. Дисциплинарные взыскания применяются Начальником ГБУ «Конаковской СББЖ».

7.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

7.5. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

7.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.8. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.10. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетной грамотой;
- д) занесение на Доску почета.

8.2. Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

8.3. За особые трудовые заслуги рабочие представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, знаками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждены Начальником ГБУ «Конаковская СББЖ». Вступают в силу со дня подписания.

9.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящими Правилами под роспись.

9.3. Настоящие правила регламентируют порядок поведения всех работников, а также работодателя, его представителей, взаимоотношения между ними, их обязанности и права.

9.4. В случае изменения Трудового кодекса РФ, иных актов действующего трудового законодательства необходимо руководствоваться положениями законодательства (до внесения изменений и дополнений в настоящие Правила).

Приложение № 2

УТВЕРЖДАЮ:

Начальник ГБУ «Конаковская СББЖ»
А.Ф. Татаркин

« 20 » 03 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск

N п/п	Наименование должностей, профессий, подразделений	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Заместитель начальника по лечебно-профилактической работе	7 дней
2.	Ведущий ветеринарный врач	7 дней
3.	Начальник отдела ВСЭ	7 дней
4.	Заведующий ветеринарным участком	7 дней
5.	Ветеринарный врач	7 дней
6.	Ветеринарный врач 1 категории	7 дней
7.	Ветеринарный врач 2 категории	7 дней
8.	Ветфельдшер	7 дней

Приложение № 3

УТВЕРЖДАЮ:
Начальник ГБУ «Конаковская СББЖ»
А.Ф. Татаркин

« 20 » 03 2023 г.

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия, должность	Наименование СИЗ	Количество	Срок службы
1	- Начальник - Заместитель начальника по лечебно-профилактической работе; - Ведущий ветеринарный врач; - Заведующий ветеринарным участком; - Ветфельдшер; - Ветеринарный врач; - Ветеринарный врач 2 категории; - Ветеринарный врач 1 категории.	Халат медицинский	2 шт.	1 год
		Фартук клеёнчатый	1 шт.	2 года
		Костюм брючный	1 пара	1 год
		Безрукавка	1 шт.	2 года
		Сапоги резиновые	1 пара	1 года
		Сапоги ПВХ	1 пара	1 год
		Чепчик медицинский, шапка, кепка	1 шт.	1 год
		Полотенце	1 шт.	1 год
		Мыло хозяйственное	1 кусок	1 месяц
		Куртка и комбинезон утепленная	1 шт.	2 года
		Медицинская обувь	1 пара	1 год
2	Водитель легкового автомобиля	Костюм брючный	1 шт.	1 год
		Сапоги резиновые	1 пара	1 год
		Обувь ПВХ	1 пара	1 год
		Полотенце	1 шт.	1 год
		Мыло хозяйственное	1 кусок	1 месяц
		Куртка утепленная	1 шт.	2 года
		Шапка, кепка	1 шт.	1 год
		Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	6 пар	1 год
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт.	1 год

Приложение № 4

УТВЕРЖДАЮ:

Начальник ГБУ «Конаковская СББЖ»

А.Ф. Татаркин

« 20 » 03 20 23 г.



Положение об оплате труда и
материальном стимулировании работников
Государственного бюджетного учреждения ветеринарии Тверской области
«Конаковская станция по борьбе с болезнями животных»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение вводится в целях усиления социальной защиты, материальной и моральной заинтересованности ГБУ «Конаковская СББЖ» в своевременном и качественном выполнении ими работ и служебных обязанностей, повышения их профессионального уровня.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.4. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Должностные оклады ветеринарных работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.07.2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства».

2.2. В зависимости от условий труда ветеринарным работникам (рабочим) устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

2.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ветеринарный врач, ветфельдшер, ветеринарный врач 2 категории, ветеринарный врач 1 категории, ведущий ветеринарный врач, Начальник отдела ВСЭ) устанавливается 24%.

Рабочие (ветеринарный санитар) 12%.

2.2.2. Доплата за ненормированный рабочий день (водитель легкового автомобиля) устанавливается 50%.

2.2.3. Надбавка за работу в сельской местности (Заведующий ветеринарным участком, Ветфельдшер) устанавливается 25%.

2.2.4. Надбавка за выслугу лет:

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам (рабочим) в следующем размере:

а) 5% от должного оклада – при выслуге лет от 1 года до 3 лет;

- б) 10% от должностного оклада – при выслуге лет от 3 лет до 5 лет;
- в) 15% от должностного оклада – при выслуге лет свыше 5 лет.

Ветеринарным работникам, указанная надбавка устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных учреждениях ветеринарии, в которых засчитывается:

Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья.

В стаж работы за выслугу лет работникам засчитывается общее количество лет, проработанных по профилю деятельности в государственных и муниципальных учреждениях независимо от ведомственной подчиненности, и иные периоды работы по специальности по решению тарификационной комиссии.

В стаж работы за выслугу лет рабочим засчитывается общее количество лет, проработанных в государственных учреждениях ветеринарии и иные периоды работы по специальности по решению тарификационной комиссии.

2.2.5. Доплата за совмещение профессий (должностей).

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливаются определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.6. Доплата за расширение зон обслуживания.

Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 25% от должностного оклада. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты

и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Количество рабочих смен и графики сменности в вечернее, ночное время, в выходные и праздничные дни устанавливаются руководителем государственного учреждения ветеринарии с учетом конкретных условий.

2.2.7. Доплата за сверхурочную работу:

Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере от часовой ставки должностного оклада.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

2.2.8. Доплата за ненормированный рабочий день.

Доплата за ненормированный рабочий день устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в размере 50% от оклада.

2.2.9. Надбавка за работу в сельской местности.

Доплата за работу в сельской местности устанавливается работникам в размере – 25%.

2.2.10. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников государственных учреждений ветеринарии к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах.

При наличии высшей квалификационной категории: 40 % от должностного оклада ветеринарным врачам-специалистам, 30% от должностного оклада средним ветеринарным (фельдшерским) работникам.

При наличии первой квалификационной категории: 15% от должностного оклада ветеринарным врачам-специалистам, средним ветеринарным (фельдшерским) работникам.

При наличии второй квалификационной категории: 10% от должностного оклада ветеринарным врачам-специалистам, средним ветеринарным (фельдшерским) работникам.

Квалификационная категория учитывается при установлении должностных окладов ветеринарным работникам при работе этих работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам-руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается и действует в течение 5 лет со дня издания приказа областного исполнительного органа государственной власти Тверской области в сфере ветеринарии о присвоении квалификационной категории.

Не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

В случае уважительной причины (по не зависимо от работника обстоятельствам) по представлению руководителя государственного учреждения ветеринарии срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца позже решением аттестационной комиссии, в течение которых работнику выплачивается надбавка за квалификационную категорию.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

3.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

3.1.1. Надбавка работникам государственного учреждения ветеринарии за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком устанавливается в следующих размерах.

3.1.2. В размере 20% от должностного оклада при наличии ученой степени доктора наук (по соответствующему профилю).

3.1.3. В размере 10% от должностного оклада при наличии почетного звания (по соответствующему профилю).

3.1.4. В размере 10% от должностного оклада при наличии степени кандидата наук (по соответствующему профилю).

3.2. Персональная поощрительная выплата.

3.2.1. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (работному) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, с учетом достижения плановых, программных показателей, ростом производительности труда и других факторов.

3.2.2. Поощрительные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (работчим) государственного учреждения ветеринарии устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности, которая устанавливается локальными нормативными актами в пределах утвержденного фонда оплаты труда за фактически отработанное время.

3.2.3. Единовременная поощрительная выплата.

Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (работчим):

- к профессиональному празднику (31 августа – День ветеринарного работника, День работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности);
- к праздничным дням (Новый год, 23 февраля, 8 марта);
- в связи с юбилейными датами;
- поощрения за долголетний, добросовестный труд.

Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты выплачивается за счет экономии фонда заработной платы.

3.2.4. Начисление стимулирующих выплат работникам утверждается руководителем учреждения.

3.2.5. Стимулирующие выплаты и начисление премии руководителю согласуется вышестоящим областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере ветеринарии.

3.2.6. Выплаты, за счет средств полученных от оказания платных ветеринарных услуг распределяются в соответствии с «Положением о распределении доходов от платных услуг на оплату труда, премирование и социальные выплаты работникам ГБУ «Конаковская СББЖ».

4. Премирование работников ГБУ «Конаковская СББЖ» по следующим показателям работы:

Начальник учреждения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение плана противоэпизоотических мероприятий. 2. Выполнение государственного задания. 3. Своевременное и качественное проведение
----------------------	---

	<p>карантинных ограничительных мероприятий в случае возникновения инфекционных заболеваний животных.</p> <p>4. Своевременное и качественное представление ГУ «Государственная инспекция по ветеринарии» Тверской области ветеринарных и бухгалтерских отчетов, информации и сведений по финансовой и ветеринарной деятельности.</p> <p>5. Своевременная и качественная организация работы учреждения в соответствии с видами деятельности.</p>
Заместители начальника учреждения	<p>1. Выполнение плана противоэпизоотических мероприятий.</p> <p>2. Выполнение государственного задания.</p> <p>3. Обеспечение пожарной безопасности учреждения.</p>
Ветеринарные врачи и ветеринарные фельдшеры	<p>1. Выполнение плана противоэпизоотических мероприятий.</p> <p>2. Выполнение государственного задания.</p> <p>3. Обеспечение качества ветеринарной помощи.</p> <p>4. Обеспечение комплексной безопасности населения от болезней общих для человека и животных.</p>
Ветеринарные специалисты отдела ВСЭ	<p>1. Аналитический подход к планированию работы.</p> <p>2. Достижение показателей качества предоставления государственных услуг.</p> <p>3. Обеспечение комплексной безопасности населения от болезней общих для человека и животных.</p>
Работники бухгалтерии учреждения	<p>1. Результативная аналитическая деятельность.</p> <p>2. Обеспечение качественного учета материальных средств и их сохранность.</p> <p>3. Анализ эффективного расходования материальных средств.</p>
Старший инспектор по кадрам	<p>1. Своевременность внесения информации в документы по учетным формам на сотрудников, правильность ведения книг приказов, своевременность предоставления ответов на запросы;</p> <p>2. Своевременность предоставления ответов на запросы.</p>

Водители легкового автомобиля	1. За безаварийную работу. 2. Содержание автотранспорта в технически исправном содержании. 3. Недопущении перерасхода ГСМ.
Ветеринарные дезинфекторы	1. Содержание в чистоте ветеринарного оборудования. 2. Содержание в чистоте служебных помещений.
Уборщик помещений	1. Содержание в чистоте служебных помещений.
Сторож	1. Добросовестное выполнение обязанностей по охране имущества учреждения.

5. Заключительные положения

Начисление надбавок, поощрительных выплат и доплат, установленных настоящим положением, за исключением материальной помощи, производится с учетом льгот, предоставляемых законодательством.

Все выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Положение о материальном стимулировании работников ГБУ «Конаковская СББЖ» вводится в действие с 20 марта 2023 г.

6. ПЕРЕЧЕНЬ

производственных упущений, за которые премия не выплачивается или не выплачивается в максимальном размере, в следующих случаях работникам ГБУ «Конаковская СББЖ»:

- за допущенные производственные упущения – до 100 %;
- за нарушение трудовой дисциплины – до 100 %;
- за нарушение техники безопасности – до 100%;
- за несоблюдение производственной санитарии – 50%;
- за хищение и утрату материальных ценностей и денежных средств – до 100%;
- за несвоевременное предоставление отчетов, информации и сведений по ветеринарной и финансовой деятельности и предоставление недостоверных данных в них – до 100%;
- за невыполнение (невыполнение в срок) заданий руководителя – до 50%;
- за недостаточный контроль и низкую требовательность к производителям подконтрольной государственному ветеринарному контролю продукции и лицам реализующим ее – до 50%;

- за несвоевременное и неправильное оформление сопроводительных документов, ведение и оформление журналов приема животных, регистрации животных и т.д. – 50%.

Главный бухгалтер

С.А. Шкунина

Соглашение по оплате труда

1. Обеспечить работников зоологией, ветеринарией, ветеринарными средствами, техникой, инструментами, расходными материалами в соответствии с утвержденными нормами, а также обеспечить работников, выполняющие возложенные на них обязанности.
2. Проводить по всем доступным на работе и в свободное от работы время, работникам учреждения как в рабочее, так и в свободное от работы время.
3. При составлении плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения предусматривать затраты на оплату труда работников, выполняющих возложенные на них обязанности, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
4. Проводить систематическую оценку работников в соответствии с Федеральным законом от 28.07.2007 № 426-ФЗ «Об оценке уровня оплаты труда на рабочем месте организации» от 28.07.2007 № 426-ФЗ.
5. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам в случае на работе вредными и (или) опасными условиями труда.
6. Своевременно проводить выплаты заработной платы работникам, производя в соответствии с действующим законодательством в части учета.

Приложение № 5

УТВЕРЖДАЮ:

Начальник ГБУ «Конаковская СББЖ»

А.Ф. Татаркин

« 20 » 03 20 23 г.

Соглашение по охране труда на 2023 год.

1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников
2. Проводить со всеми поступившими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения инструктаж по охране труда.
3. При составлении плана финансово - хозяйственной деятельности на календарный год предусматривать затраты учреждения на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ.
4. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ. Специальную оценку условий труда на рабочем месте проводить не реже чем один раз в пять лет.
5. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
6. Своевременно проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

Приложение № 6

УТВЕРЖДАЮ:

Начальник ГБУ «Конаковская СББЖ»

А.Ф. Татаркин

« 20 » 03 20 23 г.



Положение
о распределении доходов от платных услуг на оплату труда,
премирование и социальные выплаты работникам
государственного бюджетного учреждения ветеринарии
Тверской области
«Конаковская станция по борьбе с болезнями животных»

1. Положение о распределении доходов от платных услуг на оплату труда, премирование и социальные выплаты работникам государственного бюджетного учреждения ветеринарии Тверской области «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных» (далее – Положение) определяет порядок распределения доходов от платных услуг работникам государственного бюджетного учреждения ветеринарии Тверской области «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных» (далее – Учреждения).
2. Положение разработано в целях регламентирования финансовых механизмов и взаимоотношений, возникающие в ГБУ «Конаковская СББЖ» между его структурными подразделениями при использовании средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а также утвердить порядок использования финансовых средств внутри Учреждения для осуществления основной и оперативно-хозяйственной деятельности Учреждения.
3. Доходы от платных услуг реализуются ГБУ «Конаковская СББЖ» посредством оказания платных услуг по лечению животных и ветеринарному обслуживанию учреждений, организаций и других хозяйств, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, а также населению, занимается другой разрешенной законом деятельностью.
4. Доходы от оказания платной ветеринарной услуги распределяются:
 - 70% на заработную плату и начисления на заработную плату;
 - 30% на развитие материально-технической базы.
5. Поощрительные выплаты за оказание платных ветеринарных услуг при условии выполнения гарантируемого объема бесплатной ветеринарной помощи выплачиваются работникам (работчим), участвующим в работе по оказанию платных услуг, на основании протокола о распределении денежных средств и коэффициента трудового участия каждого работника (работного). Указанные поощрительные выплаты могут также выплачиваться персоналу, косвенно участвующему в выполнении платных ветеринарных услуг или выполняющему их в незначительных объектах.
6. Размеры коэффициента трудового участия устанавливает начальник и главный бухгалтер учреждения по согласованию с комиссией СТК ГБУ «Конаковская СББЖ».

Должность работника	Размер коэффициента	Сроки премирования
Начальник	1,1	ежемесячно
Зам. начальника Главный бухгалтер	0,9	ежемесячно
Зав. ветеринарным участком, Ведущий ветеринарный врач, Ветеринарный врач I кат.,	0,8	ежемесячно

Ветеринарный врач II кат., Ветеринарный врач, Бухгалтер II кат., Старший инспектор по кадрам, Юрисконсульт I категории, Начальник отдела ВСЭ		
Ветеринарный фельдшер	0,6	ежемесячно
Водитель легкового автомобиля	0,6	ежемесячно
Уборщик помещений	0,2	ежемесячно
Сторож	0,1	ежемесячно

7. Перечень веских причин для оказания материальной помощи работникам, за счет экономии фонда заработной платы ГБУ «Конаковская СББЖ»:

- приобретение дорогостоящего лекарства, в связи с болезнью работника или членов его семьи;
- в случае причинения работнику материального ущерба в результате чрезвычайных обстоятельств (квартирной кражи, затопления квартиры и др.).
- смерть работника, членам его семьи или близких родственников при наличии подтверждающего документа;
- тяжелое (сложное) материальное положение;
- при увольнении на пенсию по старости.

8. Во всех случаях, не предусмотренных настоящим Положением следует руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации.

9. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, которые утверждаются Начальником и главным бухгалтером по согласованию с комиссией СТК ГБУ «Конаковская СББЖ».

10. Положение о распределении доходов от платных услуг на оплату труда, премирование и социальные выплаты работникам государственного бюджетного учреждения ветеринарии Тверской области «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных» вводится в действие с 20 марта 2023 г. с последующей пролонгацией.

Главный бухгалтер



С.А. Шкунина

Приложение № 7

УТВЕРЖДАЮ:
Начальник ГБУ «Конаковская СББЖ»
А.Ф. Татаркин

« 20 » 03 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников ГБУ «Конаковская станция по борьбе с болезнями животных» с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск

N п/п	Наименование должностей, профессий, подразделений	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Водитель легкового автомобиля	3 дня

Лист регистрации изменений

№ изменения	Номера листов (страниц)		Всего листов (страниц) в документе	Вход. № сопроводительного документа и дата	Подпись ответственного за внесение	Дата

Прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью
52 (пятьдесят два) листа
Начальник ГБУ «Конаковская СББЖ»




А.Ф. Татаркин