

Принят на общем собрании
трудового коллектива РГКУ «ГРДД»
2024 г.

Коллективный договор

Республиканского государственного казённого учреждения
«Государственный республиканский детский дом
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»
г. Усть-Джегута
на 2024-2027 гг.

От работодателя:

И.о. директора
РГКУ «Государственный
республиканский детский дом для
детей-сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей»

Бажев Б.И.

М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
РГКУ «Государственный
республиканский детский дом для
детей-сирот и детей, оставшихся
без попечения родителей»

Рядченко Л.В.

М.П.

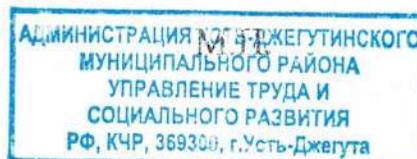


Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе
по труду

УИИТР Усть-Джегутинского муниципального района
(указать наименование органа)

Регистрационный № 193-К от «26» 03 2024 г.

Руководитель органа по труду консультант Караимова Р.А.
(должность, ФИО)



Содержание.

1. Общие положения.
2. Трудовой договор.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата труда и нормирование труда.
7. Охрана труда и здоровья.
8. Гарантии профсоюзной деятельности.
9. Обязательства профкома.
10. Свобода творчества и защита педагогических работников.
11. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора.
12. Приложения к коллективному договору:
 - Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
 - Положение об оплате труда работников.
 - Положение по охране труда, технике безопасности и противопожарной защите
 - Перечень профессий и должностей, которым предусмотрена выдача спецодежды
 - Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в РГКУ «Государственный республиканский детский дом для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

Цель Коллективного договора – закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления образовательным учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.

Стороны признают, что уровень экономического развития детского дома и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

Профсоюз признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

Администрация признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата, за организацию и проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательстве порядке.

Профсоюз представляет Администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, зарегистрированные в установленном законом порядке в уполномоченном органе.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- **работодатель** в лице его представителя – руководителя РГКУ «Государственный республиканский детский дом для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее по тексту – детский дом).

- **работники учреждения** в лице их представителя первичной организации-(далее по тексту – профсоюзный комитет).

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.4. Срок действия договора 3 года со дня подписания сторонами: 2024 - 2027гг.

1.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников детского дома (ст. 43 Трудового Кодекса Российской Федерации). При принятии решения по социально-трудовым вопросам администрация предварительно согласовывает их с профкомом и обеспечивает необходимой информацией и документацией.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам детского дома положения коллективного договора, содействовать его реализации. Администрация и профком обязуются осуществлять проверку соблюдения и выполнения коллективного договора и отчитываться перед коллективом о результатах на собрании один раз в полугодие.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, на собрании трудового коллектива.

1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует до принятия нового коллективного договора.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- а) правила внутреннего трудового распорядка;
- б) положение об оплате труда работников;
- в) соглашение по охране труда;
- г) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров.
- д) положение о премировании работников (исходя из финансовой возможности учреждения).

1.10. Кроме Коллективного договора социально – трудовые отношения в организации регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями, настоящим Коллективным договором, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.

Перечень некоторых локальных нормативных актов (решений), принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

- положения об оплате труда, о компенсационных выплатах, стимулирующих, поощрительных выплатах (премирование) – ст. 135 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- тарификационные списки (нормы труда) – ст. 162 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- правила и инструкции по охране труда для работников учреждения – ст. 212 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 Трудового

Кодекса Российской Федерации;

- штатное расписание учреждения в соответствии с настоящим коллективным договором;
- должностные инструкции в соответствии с настоящим Коллективным договором;
- расписание занятий в соответствии с настоящим Коллективным договором;
- режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников учреждения – ст. 100 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- положение об аттестации руководящих работников и специалистов на предмет соответствия занимаемой должности – ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- графики работы (графики сменности) – ст. 103 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение их специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень работников, для которых установлен ненормированный рабочий день;
- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, настоящим договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Работодатель имеет право заключать трудовые договора с сотрудниками, вносить соответствующие изменения в соответствии с новой оплатой труда (ст.58 Трудового Кодекса Российской Федерации). Изменения условий трудового договора оформлять в письменной форме в соответствии со ст. 72 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.4. Как правило, договор заключается на неопределенный срок, но с испытательным сроком не более 2-х месяцев. Испытательный срок

оговаривается в договоре.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

2.5. Срочный трудовой договор заключается:

- по инициативе работника;
- для замены временно отсутствующего работника, за которым по закону сохраняется место работы;
- с работниками пенсионного возраста;
- для выполнения сезонной работы.

2.6. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.7. Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении, за три дня до увольнения - с указанием причин.

2.8. В случае увольнения произвести с работником полный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

2.9. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.10. В трудовом договоре оговариваются определенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, формы и размеры оплаты труда, льготы и компенсации, рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков, оздоровление и отдых работников и членов их семей.

2.11. Объем рабочего времени педагогическим работникам в соответствии со ст.333 Трудового Кодекса Российской Федерации устанавливается работодателем, исходя из количества часов по плану с учетом мнения профкома. Объем рабочего времени оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.12. Объем рабочего времени в выходные и праздничные дни согласно графика.

2.13. Уменьшение или увеличение объема рабочего времени работникам возможно:

- по взаимному согласию сторон;
- временное увеличение объема рабочего времени в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего сотрудника (с соответствующей оплатой труда).

2.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами данного учреждения.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, определенных действующим законодательством Российской Федерации, к приказу об увольнении прилагается

в письменной форме мотивированное мнение выборного профсоюзного органа данной организации (ст. 81 и 82 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.16. Основанием для прекращения трудового договора может служить ст.336 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.17. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

2.17.1. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;

2.17.2. создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;

2.17.3. обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;

2.17.4. своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;

2.17.5. создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;

2.17.6. соблюдать трудовое законодательство, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.17.7. исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать Коллективный договор, соглашения;

2.17.8. Создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;

2.17.9. Знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.17.10. Исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ.

В соответствии со ст. 52 и 53 Трудового Кодекса Российской Федерации работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общие собрания работников, конференции, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии Коллективного договора, локальных актов учреждения.

На собраниях, конференциях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания, конференции созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома и групповом обращении работников о созыве собрания.

Профсоюзный комитет реализует права работников на участие в управлении учреждением через профком:

- представляет работодателю согласие по проектам локальных нормативных

актов;

- проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- рассматривает планы социально – экономического развития учреждения;
- вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении.

Осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

2.18. Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами,
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда,
- качественно выполнять работу,
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжения работодателя, соответствующие его полномочиям.

Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.19. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ. Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) без предварительного до издания приказа об увольнении получения согласия профсоюзного комитета учреждения о правомерности намерения работодателя – ст. ст. 82 и 373 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Увольнение по указанным основаниям председателей профкома учреждения, его заместителей, председателей (его заместителей) профсоюзных организаций структурных подразделений не допускается без согласия профкома учреждения и без согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Такое же ограничение установлено для увольнения по п. п. 2, 3 и 5 части первой ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации бывшего председателя первичной профсоюзной организации учреждения и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий – ст. 376 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.20. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.21. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в данном учреждении (внутреннее совместительство). Особенности регулирования

труда лиц, работающих по совместительству, отражены в ст. 282-288 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.22. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в соответствии со ст.151 Трудового Кодекса Российской Федерации. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня.

2.23. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Работодатель может осуществить временный перевод работника на должность, не обусловленную трудовым договором, без его согласия на срок до одного месяца в случае производственной необходимости (ст. 72(2) Трудового Кодекса Российской Федерации).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению:

3.1. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив учреждения.

3.2. Работодатель организывает профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст.197 Трудового Кодекса Российской Федерации). Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение по смежным профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

3.3. Проводить переподготовку педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, должности и оплатить ему проезд по мере финансирования (187 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в

соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям, разряды оплаты труда присваивать со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.6. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4.1. Согласно ст. 32 Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании» установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между работниками является компетенцией учреждения.

Стороны исходят из того, что штатная численность работников учреждения будет оптимальной, если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества образования и обеспечиваются права работников. Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель, сторона настоящего договора, только при реальной необходимости в этом.

4.2. Работодатель обязуется при принятии решения о сокращении численности, или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомить о принятом решении в письменной форме профсоюзный комитет (ст. 82 Трудового Кодекса Российской Федерации).

В уведомлении должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей специалистов, руководящих работников, профессий рабочих, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников;

При определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе категорий работников, перечисленных в ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.3. Стороны договорились:

Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, обладают также работники:

- предпенсионного возраста – за два года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;

- проработавшие в учреждении десять и более лет;

- имеющие многодетные семьи (трое и более детей);

- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;

- работник, являющийся не освобождённым от основной работы

председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

4.4. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух и более работников из одной семьи в течение года.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка детского дома (ст. 91 Трудового Кодекса Российской Федерации), годовым календарным графиком.

5.2. Для педагогических работников (воспитателей) детского дома устанавливается объем рабочего времени не менее 30 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 Трудового Кодекса Российской Федерации) нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 16 часов в неделю – для работников в возрасте до 16-ти лет; 4 часа в неделю - – для работников в возрасте от 16-ти до 18 лет и для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

5.4. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни - по составленному графику. Привлечение работников детского дома к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового Кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный нерабочий день по РФ (ст.112 Трудового Кодекса Российской Федерации) оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации или оплачивается в одинарном размере с последующим предоставлением оплачиваемого дня отдыха (ст.112.2 Трудового Кодекса Российской Федерации) по желанию работника.

5.5. На основании ст. 93 Трудового Кодекса Российской Федерации неполное рабочее время, по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работы. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.6. Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст.95 28+3).). В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где это невозможно, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплата по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.95 и ст. 99 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия

работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 Трудового Кодекса Российской Федерации. Ежегодные оплачиваемые отпуска педагогам предоставляются продолжительностью 56 календарных дней, медицинскому персоналу – 42 календарных дней, остальным работникам – 31 календарный день.

5.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей школьного возраста (начальные классы) в школу до 5 дней;

- в случае свадьбы работника (детей работника) до 5 дней;

- для проводов детей в армию — 3 дня;

- на похороны близких родственников до 3 дней.

5.10. Для работников, не работающих по гибкому графику, общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной при пятидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.11. Сотрудникам, работающим по 5-тидневной рабочей неделе, предоставлять перерыв на обед на 1 час.

5.12. Рабочий день педагогических работников должен начинаться не ранее, чем за 15 минут до начала работы и продолжаться не более 15 минут после окончания.

5.13. Рациональное использование рабочего времени:

- продолжительность педагогических советов, совещаний не более 1,5 часа;

- учитывать мнение педагогических работников при составлении календарных графиков.

5.14. Работа в ночное время (ст.96 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Ночное время – время с 22 часов до 06 часов. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, инвалиды, работники, не достигшие 18 лет, женщины, имеющие детей до 3 лет; работники, имеющие детей-инвалидов и ухаживающие за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга детей в возрасте до 5 лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия, при этом должны быть в письменной форме ознакомлены со своими правами отказаться от работы в ночное время.

5.15. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.97,99 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени ежедневной работы, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период по инициативе

работодателя может производиться только с письменного согласия работника в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации. Для каждого работника сверхурочные работы не могут превышать 4 часа подряд и 120 часов в год. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Инвалиды, пенсионеры, женщины, имеющие детей до 3 лет, допускаются с их письменного согласия, при этом должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.16. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство) (ст.98 Трудового Кодекса Российской Федерации).

По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в той же организации по иной профессии, специальности, должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Для педагогических работников, работа по совместительству разрешается по аналогичным должностям специальностям (ст.333 Трудового Кодекса Российской Федерации). Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации. Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.17. Гарантии работникам при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, инвалидов и пенсионеров. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет допускается с их письменного согласия, при этом должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказываться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни.

5.18. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Порядок предоставления педагогическим работникам организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает администрации детского дома не менее чем за 2 месяца до начала отпуска.

В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска.

Администрация детского дома обязана рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение 10 рабочих дней со дня получения заявления работника.

По соглашению сторон время выхода в отпуск может быть изменено.

Предоставление длительного отпуска оформляется приказом директора детского дома.

На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске руководитель организации вправе принять на его место другого специалиста, заключив с ним срочный трудовой договор.

При предоставлении длительного отпуска учитываются следующие обстоятельства:

- состояние здоровья работника;
- личные и семейные обстоятельства работника;
- возможности Учреждения;

В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в детском доме составляется график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более двух педагогических работников детского дома. При наличии трудовых ресурсов администрация детского дома может определить иной количественный состав.

Длительный отпуск руководителю детского дома оформляется приказом Министерства труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики.

5.19. Продолжительность отпуска, порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется соглашением работника с администрацией РГКУ «Государственный республиканский детский дом для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». При желании прервать длительный отпуск работник заявлением предупреждает администрацию РГКУ «Государственный республиканский детский дом для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» не менее, чем за месяц.

5.20. В случае замещения его должности другим работником, нанятым по срочному трудовому договору, вопрос о прекращении длительного отпуска работника решается при согласии временного работника на досрочное расторжение срочного трудового договора.

5.21. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательной организации переносится на другой срок.

5.22. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

5.23. Работникам, имеющих 3 (трех) и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в любое удобное для них время (статья 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников осуществляется на основании положения об оплате труда в детском доме.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника. За первую половину месяца зарплата выплачивается с 25-го до 30-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – с 10-го до 15-го числа месяца, следующего за расчетным.

При этом между днями выплаты заработной платы должно быть не более 14 календарных дней, а если в месяце 31 день — не более 15 дней.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановка работы:

- в период военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством чрезвычайном положении;
- в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (ст. 142 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.4. Низший предел заработной платы должен быть не ниже минимального размера оплаты труда (135 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 Трудового Кодекса Российской Федерации)

6.6. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором (285 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.7. У работников, с которыми заключается срочный трудовой договор, в соответствии с Рекомендациями по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения (форма, утвержденная Приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 424н) должны быть оговорены условия работы и оплаты труда в письменной форме.

6.8. Изменения оплаты труда и размеров ставок заработной платы производятся:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при изменении стажа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.9. Работникам гарантируются:

- государственное содействие системной организации нормирования труда;
- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профкома или устанавливаемых коллективным договором. Наполняемость групп – 8 человек, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которой оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.10. Устанавливать выплаты стимулирующего характера в соответствии с положением о системе оплаты труда работников детского дома в соответствии с приложением 4 Положения об оплате труда.

6.11. Проводить премиальные выплаты по итогам работы (при наличии средств) на основании перечня разработанных критериев и показателей результативности и эффективности работы для всех работников детского дома.

Администрация обязуется:

1. Педагогический работник получает гарантированную ставку: 30 часов – воспитатель. Неполная нагрузка или нагрузка сверх нормы может быть установлена только с согласия работника в письменном виде. Изменение нагрузки возможно с учетом производственной необходимости и уровня подготовленности работника.

2. Своевременно составлять тарификацию педагогических и других работников детского дома.

3. В пределах своих полномочий добиваться от вышестоящих объединений работодателей своевременной выплаты заработной платы и устранения причин задержки заработной платы.

4. Оплачивать отпуск не позднее, чем за 3 дня до ухода в отпуск работников (ст.136 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5. За работниками, не имевшими возможности выполнять свою работу по независящим от него обстоятельствам или в связи со стихийными бедствиями (карантин, отмена занятий и т.д.) заработная плата сохраняется в размере 75% (ст.157 Трудового Кодекса Российской Федерации), как во время простоя не по вине работника, если работник находится на рабочем месте (ст.157 Трудового

Кодекса Российской Федерации).

6. В дни забастовок, признанных правомерными и проведенных в соответствии с законом «О порядке разрешения трудовых споров», при наличии денежных средств, предусмотреть компенсационные выплаты.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.2. Обеспечить прохождение работниками учреждения медицинских осмотров по соответствующему графику (ст.213 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 Трудового Кодекса Российской Федерации). Обеспечить сотрудников спецодеждой в соответствии с Положением об обеспечении спецодеждой работников педагогических учреждений.

7.4. Выполнить мероприятия, указанные в «Положении об охране труда» администрации и комитета профсоюза.

7.5. Создать в детском доме комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.6. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда (Федеральный закон № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. о специальной оценке условий труда).

7.7. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

7.8. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.9. Осуществлять ежемесячные перечисления платежей на обязательное пенсионное страхование, в фонд медицинского и социального страхования.

7.10. При возникновении несчастных случаев на производстве работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, а в случаях невозможности ее сохранения, зафиксировать сложившуюся обстановку;
- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными нормативными актами, а в тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом – также родственников пострадавшего;

- принять меры по организации и обеспечению своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования (ст. 228 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Разрешение трудовых споров.

1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации Республиканское государственное казённое учреждение «Государственный республиканский детский дом для детей-сирот и детей, оставшихся без родительского попечения» по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарного взыскания, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации в комиссиях по трудовым спорам, народных судах. (ст. 382, 383 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2. Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря.

3. Коллективный трудовой спор - это неурегулированное разногласие между директором учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и дополнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюза коллектива при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст.398-418).

5. Права профсоюзного комитета:

- выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, профсоюзный комитет коллектива принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились о том, что:

8.1 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или в профсоюзной деятельности.

8.3. Председатель, его заместитель могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2,3,5 (ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации) с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзов при наличии письменного заявления.

8.5. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в дни перечисления заработной платы.

8.6. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

8.7. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- прекращение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст. 82, 374 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.218 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- создание комитета по охране труда (ст. 218 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 Трудового Кодекса Российской Федерации) и другие вопросы.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

9.1. Профсоюзный комитет в соответствии с его правами (соответственно его обязанностями), установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза, положением о профсоюзной организации учреждения:

- представляет и защищает социально – трудовые права и интересы всех работников независимо от членства в Профсоюзе в области коллективных прав и интересов (при заключении коллективного договора, соглашений, принятии работодателем локальных нормативных актов), а по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на установленных профкомом условиях представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29 и 30 Трудового Кодекса Российской Федерации, ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- контролирует соблюдение администрацией учреждения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов, регулирующих социально – трудовые отношения, выполнение работодателем условий коллективного договора, соглашений, предъявляет работодателю требования об устранении выявленных нарушений, который обязан сообщить профкому о принятых мерах в недельный срок со дня получения требования;

- вносит работодателю предложения о коллективных переговорах, ведёт коллективные переговоры, заключает с работодателем от имени работников коллективный договор, соглашения.

- рассматривает проекты локальных нормативных актов и представляет по ним работодателю согласие на их принятие.

- рассматривает проекты приказов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2,3,5 ч. 1 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации) и представляет работодателю согласие или несогласие с намерением работодателя уволить работника.

- вносит работодателю предложения о подготовке необходимых для обеспечения социально – трудовых прав работников, локальных нормативных актов, о внесении изменений, дополнений в действующие локальные нормативные акты, отмене локальных нормативных актов, противоречивших законодательству или в которых отпала необходимость;

- вносит работодателю предложения об образовании комитета (комиссии) по охране труда, комиссии по трудовым спорам и других органов, создаваемых на приоритетной основе с работодателем, оказывает им помощь в организации работы;

- осуществляет приём членов Профсоюза, принимает участие в приёме работников по социально – трудовым вопросам руководителем учреждения, рассматривает письменные обращения и жалобы членов Профсоюза;

- оказывает членам Профсоюза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к руководителю учреждения, а также в судебном порядке;

- выполняет другие функции, отнесённые к компетенции первичной профсоюзной организации.

9.2. Профком регулярно информирует работников учреждения о работе профсоюзной организации и профсоюзного комитета и постоянно действующих комиссий. Размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросов и принятых решениях, о внесённых работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в т.ч. совместных с работодателем, использует для информации о работе профсоюзной организации телевидение и радио, применяемые в работе администрацией учреждения.

9.3. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

9.4. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе и присвоение квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным полным

перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.7. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.8. Участвовать в работе комиссий детского дома по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда

9.9. Оказывает из средств экономии и средств профсоюзной организации материальную помощь работникам по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

9.10. Участвовать в проведении расчетов при определении заработной платы в соответствии с положением об оплате труда.

9.11. Контролировать условия, созданные по охране труда и здоровья работников.

9.12. Профком обязуется: организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

10. СВОБОДА ТВОРЧЕСТВА И ЗАЩИТА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.

10.1. Педагогическому работнику предоставить право выбирать методику и форму работы, не допускающие физической и психической перегрузки детей и соответствующие требованиям.

10.2. Предоставлять возможность педагогическим работникам проходить по их желанию переаттестацию чаще, чем оговорено положением об аттестации.

10.3. Предоставлять педагогическим работникам время для повышения методического мастерства.

11. СРОК ДЕЙСТВИЯ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.1. Коллективный договор вступает в силу и действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

11.2. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация, Профсоюзный комитет и вышестоящие органы. Администрация отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на общем собрании (1 раз в год).

11.3. На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, Профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

11.4. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии изменений и дополнений в коллективный договор в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

12. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

12.1. Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

К коллективному договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка детского дома.
- Положение об оплате труда работников.
- Положение по охране труда, технике безопасности и противопожарной защите
- Перечень профессий и должностей, которым предусмотрена выдача спецодежды
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Принят на общем собрании трудового коллектива РГКУ «Государственный республиканский детский дом для детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», 2024 год.

От работодателя:

РГКУ «Государственный республиканский детский дом для детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»

И. о. директора _____ Бажев Б.И.

(подпись)

М.П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации РГКУ «Государственный республиканский детский дом для детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»

_____ Рядченко Л.В.

(подпись)

М.П.



Протокол № 1

= 22 =