

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
совета трудового коллектива
МБДОУГДС «Аленушка»

Фоменко Н.Л.Фоменко/
« 23 » июня 2023г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующая МБДОУ

«Городищенский д/с «Аленушка»



/Л.М.Хорошилова/

«23» июня 2023г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и работниками
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Городищенский детский сад «Аленушка»
на 2023 – 2026 гг.**

Коллективный договор зарегистрирован
в ГКУ ЦЗН Городищенского района

«19-2023ГП» от « 24 » июня 2023г.

Хорошилова Л.М.
Зав. учреждением

Принято на общем собрании трудового
коллектива 23.06.2023г. протокол №2

1.Общее положение

- 1.1. Настоящий договор заключен в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального дошкольного образовательного учреждения «Городищенского детского сада «Аленушка» (далее ДООУ), на улучшение социально-экономической защиты работников.
Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Трудовом Кодексе РФ, законе «Об образовании РФ», «Об основах охраны труда».
- 1.2. Сторонами настоящего договора являются заведующий ДООУ и Совет трудового коллектива.
- 1.3. Действие договора распространяется на всех работников ДООУ.
- 1.4. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при решении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 1.5. В течении срока действия договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива ДООУ.
- 1.6. Ни одна из сторон не может в течении срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.7. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:
 - создание на равноправной основе комиссию по трудовым спорам. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основании взаимной договоренности.
 - настоящий договор устанавливает для работников ДООУ условия труда, социальные льготы и гарантии, в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативно – правовыми актами Городищенского муниципального района и не может ухудшать положение работников.
- 1.8. Работодатель и Совет трудового коллектива ДООУ доводят текст настоящего договора до сотрудников.
- 1.9. Договор принят на собрании трудового коллектива сроком на 3 года, и вступает в силу с момента подписания и действует до принятия нового Коллективного договора.

2.Трудовые отношения

2.1.Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе Коллективного договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде. При заключении или расторжении трудовых договоров, пункты, относящиеся к компетенции профсоюзного комитета, должны быть предварительно согласованы с ним.

2.2.Работодатель совместно с профсоюзным комитетом создает и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.

2.3.Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить под роспись с локальными нормативными актами образовательного учреждения.

3.Обязанности в области экономики и управления.

3.1.Стороны договорились в пределах их компетенции в установленном порядке обращения к Учредителю, в органы местного самоуправления:

- по вопросам своевременного и в полном объеме выделения средств на оплату труда работников и иных выплат работающим;
- по обеспечению своевременного и в полном объеме финансирования ДООУ по всем утвержденным статьям сметы расходов;
- с предложением по разработке и принятию нормативных актов по социальной защите работников ДООУ, индексации заработной платы, медицинскому обслуживанию.

3.2.Стороны договорились своевременно выплачивать заработную плату работникам.

3.3.Стороны считают оплачивать командировочные расходы сотрудникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка;

- в сроки, предусмотренными ТК РФ, предоставлять в Совет трудового коллектива ДООУ приказы и другие права и интересы работников, вносимые на рассмотрение и принятие в органы местного самоуправления, для учета мнения и позиции профсоюзных органов.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Базовые (минимальные) оклады - по профессиональной квалификационной группе - работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

минимальные размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам за квалификационный уровень;

условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера;

условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

4.2. В отдельных случаях работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения, персонально в отношении конкретного работника.

4.3. МДОУ Городищенский детский сад «Алёнушка» планирует следующие расходы:

на оплату дополнительной работы и установление надбавок стимулирующего характера не менее 25 процентов фонда оплаты труда;

на аттестацию педагогических и других работников в размере двух процентов годового фонда оплаты труда.

4.4. Руководитель учреждения по итогам года может экономию по фонду заработной платы направлять на премирование работников и оказание им материальной помощи.

4.5. Коллективный договор и Положение об оплате труда определяют порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений на календарный год за счет средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов, ставок заработной платы по ПКГ с учетом квалификационных уровней, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

4.7. Заработная плата работника предельными размерами не

ограничивается.

4.8. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами (для руководителя – учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Волгоградской области, Положением об оплате труда учреждения, а также с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Заработная плата работников при переходе на отраслевую систему оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой по системе оплаты труда, основанной на Единой тарифной сетке по оплате труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.10. Тарификация педагогов производится один раз в год. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков.

4.11. Минимальные размеры окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, предусмотренные приложением №1 к Положению об оплате труда МДОУ ГДС «Аленушка».

4.12. Индексация минимальных размеров окладов по профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с законодательством Волгоградской области.

4.13. Оклад (должностной оклад), работника устанавливается руководителем учреждения путем умножения величины минимального размера оклада, предусмотренного по должности работника, отнесенного к соответствующему квалификационному уровню ПКГ на размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам за квалификационный уровень по занимаемой должности, предусмотренные приложением № 1 к Положению об оплате труда учреждения.

4.14. При наличии у работника права на установление выплат за специфику работы в учреждении и квалификационную категорию по должности, оклад (ставка) работника умножается на сумму размеров повышающих коэффициентов по каждому основанию.

4.15. Расчет месячной заработной платы работника учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$З_m = O/C + \text{SUMKB} + \text{SUMCB},$$

где:

З_м - месячная заработная плата

O/C – оклад (ставка),

SUMKB - сумма компенсационных выплат

SUMCB - сумма стимулирующих выплат

Оклад (ставка) работника учреждения определяется по следующей формуле:

$$O/C = MO/C \times \text{Пу}$$

где:

MO/C – минимальный размер оклада (ставки);

Пу – размер повышающего коэффициента за квалификационный уровень по занимаемой должности, в соответствии с приложением № 1 к Положению об оплате труда МДОУ ДС «Аленушка».

Должностные оклады педагогов устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.16. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Учредителем. Для ведущего детским садом, для остальных работников устанавливаются Положением «Об оплате труда работников МДОУ ГДС «Аленушка», премировании, установлении доплат и надбавок в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом мнения соответствующих профсоюзных органов, находящихся на бюджетном финансировании.

4.17. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется за дополнительную оплату, порядок установления и размеры которой регулируются ДОУ самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

4.18. Доплаты компенсирующего характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных (работа ночная, сверхурочная, работа в праздничные дни, с тяжелым и вредным условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

4.19. Строны считают обязательным производить выплату:

- заработной платы 6 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или не рабочими праздничным днем она производится накануне;

- работникам детского сада, удостоенных Почетной грамоты Министерства образования и науки РФ ежемесячно в размере 20%

4.20. Месячная зарплата исчисляется с учетом квалификации.

4.21. Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация проводится один раз в год. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков.

5. Социальные льготы, компенсации

5.1. Премирование работников, оказание материальной помощи производится в пределах средств, полученных от экономии фонда оплаты труда по смете ДОУ и фонда руководителя (если таковой имеется).

5.2. Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка сотрудникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования и успешно обучающихся в этих учреждениях:

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов -1 месяц.
- производить оплату проезда 1 раз в год обучающимся заочно в высших и средних специальных учебных заведениях.

5.3. Стороны считают следующее:

- на основании письменного заявления сотруднику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- на бракосочетание – до 5 дней
- в случае смерти близких родственников – до 10 календарных дней
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, в удобное для них время – до 14 календарных дней.

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. В соответствии с действующим законодательством продолжительность рабочего времени составляет для :

- педагог – психолог, воспитатель- 36 часов в неделю;
- инструктор физического воспитания – 30 часов в неделю
- музыкальный руководитель- 24 часа в неделю
- учитель – логопед – 20 часов в неделю
- остальные сотрудники, в том числе и заведующий детским садом – 40 часов в неделю.

6.2. Стороны согласились со следующими положениями

- в каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск.
- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.
- оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.
- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников предоставляется не менее 28 календарных дней.
- по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст.125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.
- неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
- не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых вредными или опасными условиями труда.
- ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

Временной нетрудоспособности работника;

Исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

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

Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

По другим причинам - по договоренности сторон, с согласия работодателя.

6.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее 3 календарных дней. Если такой отпуск не предоставляется, переработка с письменного согласия сотрудника компенсируется как сверхурочная работа.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным днем устанавливаются органами местного самоуправления (приложение 1)

6.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Перечни таких работ, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (приложение 2).

6.5. Работа в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. Она допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета ДООУ. Привлечение сотрудников к такой работе производится по письменному распоряжению работодателя.

6.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего педагогического работника образовательного учреждения или родителей за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Минимальный размер повышения оплаты: первые два часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в полуторном размере, последующие часы - не менее чем в двойном размере. Минимальная величина доплат составляет за первые два часа 50%, за последующие часы - 100% часовой тарифной ставки (оклада). Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором,

письменным нормативным актом, трудовым договором, или в письменном согласии, которое дает работник при привлечении его к сверхурочным работам.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Желание работника получить этот вид компенсации сверхурочных работ должно быть выражено им в письменной форме, при этом работодатель при наличии соответствующего заявления работника обязан предоставить ему дополнительное время отдыха. Время использования этого вида компенсации сверхурочных работ должно быть согласовано сторонами.

6.7. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией ДООУ либо сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии компенсации в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. Охрана труда

В целях обеспечения охраны труда и безопасности жизнедеятельности и в соответствии с Законом РФ «Об основах охраны труда в РФ» (ст.8,9,14,15,17,22,24); ТК РФ (ст.212,214,219,220,221), обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения.

7.1. Руководитель обязуется обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ;
- приобретение и выдачу спецодежды за счет собственных средств (согласно приложению 3);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение за счет собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- беспрепятственный допуск и предоставление информации и документации органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве;
- выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного комитета или иного полномочного органа и инструкций по охране труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой организации.

7.2. Работники обязуются :

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя в любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.3. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, 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 нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методами приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, также в профсоюз и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшим с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

7.4. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в ДОУ;
- систематически обучать и проводить проверку знаний по вопросам охраны труда и техники безопасности;
- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях профсоюзного комитета ДОУ.

7.5. Оценка условий труда в ДОУ проводится экспертной комиссией. Она образуется совместным решением работодателя и профсоюзного комитета из числа наиболее квалифицированных работников, представителей профсоюзного комитета, службы охраны труда ДОУ.

7.6. ДОУ выделяет средства согласно смете расходов на охрану труда, капитальный и текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, а также для обучения по охране труда руководителей и специалистов 1 раз в 3 года, для проведения обязательных профилактических медицинских осмотров работников.

7.7. Профсоюзный комитет совместно с работодателем контролируют состояние охраны труда в соответствии со ст.20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

7.8. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные инспекторы по охране труда вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ в ДОУ до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

8. Обеспечение прав инвалидов

Работодателем создаются или выделяются рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимаются локальные нормативные акты, содержащие сведения о таких рабочих местах (п. 1 ч. 2 ст. 24 Закона № 181-ФЗ);

Специальные рабочие места создаются работодателями за счет собственных средств.

Созданием специальных рабочих мест считается создание новых рабочих мест или усовершенствование, адаптирование уже имеющихся вакантных рабочих мест в пределах установленной квоты, с учетом индивидуальных возможностей инвалидов в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (далее - ИПРА), с обязательным трудоустройством инвалидов на данные рабочие места.

Оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов осуществляется в соответствии с:

основными требованиями к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.11.2013 № 685н;

санитарными правилами СП 2.2.9.2510-09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов", утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 № 30;

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляются условия

труда в соответствии с их ИПРА (ИПР) ч. 2 ст. 11, п. 2 ч. 2 ст. 24 Закона № 181-ФЗ, ст. 224 Трудового кодекса РФ.

Работодателем принимаются дополнительные меры для осуществления трудовой деятельности инвалидов:

приспособление служебного помещения, оборудования рабочего места под нужды инвалида;

предоставление необходимой для работы информации в доступной форме;

изменение режима работы;

№	Пояснительная записка	Продолжительность дополнительного отпуска (дней)
1.	Материалы	до 14 дней
3.	Служебные командировки	до 7 дней

Основание: ст. 119 ТК РФ

РАБОТНИКИ С ПРЕДЪЯВЛЕННЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,
ИМЕЮЩИЕ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК

№	Пояснительная записка	Продолжительность дополнительного отпуска (дней)
1.	Материалы	до 14 дней
3.	Служебные командировки	до 7 дней

Основание: ст. 117 ТК РФ

Приложение 1.

**РАБОТНИКИ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ,
ИМЕЮЩИЕ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска(рабочих дней)
1.	Заместитель заведующего по хозяйственной части	до 7 дней

Основание: ст.119 ТК РФ.

Приложение 2.

**РАБОТНИКИ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА ,
ИМЕЮЩИЕ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (рабочих дней)
2.	Медсестра	до 14 дней
3.	Машинист по стирке белья	до 7 дней

Основание: ст.117 ТК РФ

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 726242342903868691666490759959119263676517201195

Владелец Хорошилова Любовь Михайловна

Действителен с 13.09.2023 по 12.09.2024