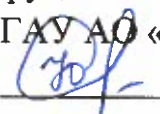


Министерство труда, занятости и социального развития
Архангельской области
Государственное автономное учреждение Архангельской области
«Социальный консультативный центр»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2020 – 2023 годы

От трудового коллектива:
Уполномоченный представитель
трудоого коллектива
Г А У А О «Социальный КЦ»
 / Ю.С. Собашникова /
« 29 » августа 2020г.

От работодателя:
Директор
Г А У А О «Социальный КЦ»
 / О.В. Кирикова /
« 29 » августа 2020г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»
ДАТА 09.02.2020 ПОДПИСЬ
№ - 55

г. Архангельск

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении Архангельской области «Социальный консультативный центр» (далее – ГАУ АО «Социальный КЦ», учреждение, работодатель) и заключенный между работниками и работодателем в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников и установлению документальных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель в лице директора учреждения – Кириковой Ольги Вячеславовны, трудовой коллектив в лице уполномоченного представителя работников – Собашниковой Юлии Сергеевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, на работодателя.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.6. По взаимному согласию сторон в течение срока действия настоящего коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

1.7. Любые изменения и дополнения вносятся в настоящий коллективный договор только на основании утверждения их общим собранием работников, а изменения и дополнения, касающиеся финансовых вопросов, при наличии соответствующего экономического обоснования.

1.8. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

При смене формы собственности учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении

нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 (трех) лет.

При ликвидации учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Работодатель обязуется предоставлять работникам необходимую информацию о выполнении своих обязательств.

1.10. Должностные лица, не выполняющие обязательства по настоящему коллективному договору или нарушающие их, могут быть привлечены к дисциплинарной, материальной ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

1.11. Работодатель и работники рассматривают спорные вопросы путем переговоров с целью принятия компромиссного решения, а также обращения в вышестоящие организации.

Раздел 2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ

2.1. Работодатель имеет право:

2.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации (далее Трудовой кодекс), иными федеральными законами;

2.1.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.1.3. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

2.1.4. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

2.1.5. принимать локальные нормативные акты.

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;

2.2.4. обеспечивать работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения

ими трудовых обязанностей;

2.2.5. выплачивать причитающуюся работникам заработную плату не реже чем 2 (два) раза в месяц: 18 числа за первую половину месяца и 3 числа следующего месяца за вторую половину месяца;

2.2.6. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

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

2.2.8. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Работник имеет право на:

2.3.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

2.3.2. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.3.3. 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;

2.3.4. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

2.3.5. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.3.6. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

2.3.7. иные права, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.4. Работник обязан:

2.4.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- 2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- 2.4.3. соблюдать трудовую дисциплину;
- 2.4.4. выполнять установленные нормы труда;
- 2.4.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 2.4.6. бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- 2.4.7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением между работодателем и работником письменного трудового договора.

3.2. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок в письменной форме. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.3. Работодатель издает приказ о приеме на работу, который объявляется работнику под подпись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

3.4. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с учредительными документами, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, Отраслевым соглашением по государственным учреждениям Архангельской области, находящимся в ведении министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области на 2020 – 2022 годы, коллективным договором, должностной инструкцией, а также иными локальными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией.

3.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской

Федерации.

3.7. Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.8. Работодатель обязан производить авансирование командировочных расходов работника (суточных, расходов по проезду, найму жилого помещения, иных расходов, согласованных с Работодателем) в соответствии с законодательством Российской Федерации, иными нормативными документами.

3.9. Работодатель обязан предупреждать работника о расторжении трудового договора не позднее, чем за 3 (три) месяца при ликвидации, за 2 (два) месяца при реорганизации учреждения, сокращении штатов или штата работников, упразднении должности и невозможности перевода на другую работу, соответствующую образованию и опыту.

3.10. Работникам при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности штата работников предоставляются льготы, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются приказом директора учреждения.

4.2. Для работников учреждения устанавливается 5-дневная 40-часовая рабочая неделя для мужчин и 5-дневная 36-часовая рабочая неделя для женщин.

Для отдельных категорий работников установлен ненормированный рабочий день, т.е. – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

4.3. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Работникам предоставляются 2 (два) выходных дня в неделю – суббота и воскресенье.

4.4. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работодатель обязуется предоставлять работникам ежегодно отпуска

в соответствии с законодательством Российской Федерации и утвержденным графиком отпусков.

Работодатель обязуется ознакомить с графиком отпусков работников не позднее 16 декабря предшествующего года, под роспись.

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

4.6. Кроме установленного законодательством Российской Федерации ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам устанавливается дополнительный отпуск продолжительностью 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

4.7. Дополнительные оплачиваемые дни отпуска для лиц с ненормированным рабочим днем устанавливаются Приложением №1 к настоящему коллективному договору.

4.8. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя), работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности.

При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

4.9. Работодатель должен производить расчет и выплату отпускных в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.10. Работникам по заявлению могут предоставляться по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.11. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее семи календарных дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск может устанавливаться следующей продолжительности:

при установлении класса 3.2 - 7 календарных дней;

при установлении класса 3.3 - не менее 9 календарных дней;

при установлении класса 3.4 - не менее 10 календарных дней;

при установлении класса 4.0 - не менее 11 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором

на основании Отраслевого соглашения по государственным учреждениям Архангельской области, находящимся в ведении министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области на 2020 – 2022 годы и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.12. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, работодатель может произвести удержания из его заработной платы за неотработанные дни отпуска для погашения его задолженности работодателю, за исключением случаев, предусмотренных статьей 137 Трудового кодекса.

4.13. Работодатели вправе предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в связи со смертью близких родственников (супруга, супруги, детей, отца, матери, брата, сестры, бабушки, дедушки) продолжительностью 1 календарный день.

4.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда работника производится на основании и в соответствии с Положением о системе оплаты труда в учреждении, утверждаемое приказом директора учреждения.

5.2. Выплата заработной платы производится своевременно, два раза в месяц: 18 числа за первую половину месяца и 3 числа следующего месяца за вторую половину месяца, согласно фактически отработанному работником времени.

5.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, начисляется денежная компенсация, в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса.

5.5. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в день выдачи заработной платы.

5.6. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся доплаты (конкретный размер доплат

определяется по соглашению работника и работодателя).

5.7. Оплата сверхурочной работы производится в размерах и порядке, предусмотренных статьей 152 Трудового кодекса.

5.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Работникам выплачиваются:

- районные коэффициенты к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, установленных законодательством Российской Федерации;

- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

Районные коэффициенты и процентные надбавки начисляются на фактический заработок работника без ограничения его размера и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.10. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах приравненных к районам крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

5.11. При направлении работодателем работников учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное

образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) средняя заработная плата по основному месту работы (статья 187 Трудового кодекса).

5.12. Установление выплат стимулирующего характера и премирование работников производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда в учреждении, утверждаемое приказом директора учреждения.

Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

5.13. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику трудовым договором в соответствии с Положением о системе оплаты труда в учреждении.

Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель возмещает один раз в два года стоимость проезда работника, неработающих членов его семьи (мужа, жены, несовершеннолетних детей, фактически проживающих с работником) к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также компенсирует стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов.

6.2. Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства в сфере обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в части оплаты трех дней временной нетрудоспособности за счет средств работодателя;

6.3. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 01 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно представляет в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах, а также обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

6.4. Работодатель обеспечивает своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 ноября 2010 года № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

Федерации».

6.5. Направление работников в служебные командировки осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Архангельской области от 11 июня 2015 года № 217-пп «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам органов государственной власти и иных государственных органов Архангельской области, государственных учреждений Архангельской области».

Раздел 7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Работодатель:

7.1.1. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет мероприятия по обеспечению занятости работников. Высвобождаемым работникам предоставляют льготы и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

7.1.2. Увольнение работников по сокращению штата, численности применяют только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

7.1.3. При принятии решения о ликвидации организации, сокращению численности или штата работников, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.1.4. В случае предстоящего увольнения работников в связи с проведением организационно - штатных мероприятий, предупреждает их о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца. Предоставляет в течение двухмесячного предупредительного периода не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска работы.

7.1.5. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением численности или штата работников, осуществляет, в первую очередь, мероприятия внутреннего характера, включая временное ограничение приема кадров.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые

и безопасные условия труда, внедрять средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.2. В соответствии со статьей 218 Трудового кодекса в учреждении функционирует комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и иного представительного органа работников.

8.3. Работодатель:

8.3.1. Обеспечивает функционирование системы управления охраной труда.

8.3.2. Проводит специальную оценку условий труда не реже одного раза в пять лет, обеспечивает реализацию мероприятий, разработанных по ее результатам.

8.3.3. Обеспечивает обучение и инструктаж по охране труда, стажировку работников и проверку знаний по вопросам охраны труда.

8.3.4. Разрабатывает, финансирует и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, создает службу охраны труда.

8.3.5. Создает необходимые условия для работы комитетов (комиссий) по охране труда:

- обеспечивает правилами, инструкциями, справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

- предоставляет для выполнения возложенных на ответственных лиц обязанностей свободное оплачиваемое время – 0,5 часа в день;

- освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных по охране труда на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве;

- освобождает на время обучения ответственных лиц от основной работы с сохранением заработной платы.

8.3.6. Проводит анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) не реже раза в год, разрабатывает согласованные с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации мероприятия по его снижению (недопущению).

8.3.7. Обеспечивает работников по месту работы производственными и санитарно-бытовыми условиями в соответствии с установленными нормами.

8.4. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными

условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (часть седьмая статьи 220 Трудового кодекса).

8.5. Работодатель обязан производить выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке и размере в соответствии с Положением о системе оплаты труда в учреждении.

8.6. В сфере охраны труда на работников возлагаются следующие обязанности:

соблюдать требования охраны труда;

проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья.

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Работодатель обеспечивает тиражирование настоящего коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения.

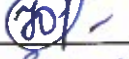
8.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.3. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган в течение 7 (семи) дней со дня подписания.

Приложение № 1 к Коллективному договору
ГАУ АО «Социальный КЦ»

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный представитель
трудоого коллектива
ГАУ АО «Социальный КЦ»

 Ю.С. Собашникова
«29» сентября 2020г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор
ГАУ АО «Социальный КЦ»

 О.В. Кирикова
«29» сентября 2020г.



П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск
в связи с ненормированным рабочим днем

Должность	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (дней)
Главный бухгалтер	10
Старший методист	9
Аналитик	8
Бухгалтер	8
Методист	8

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
14 (Четырнадцать) листов.

Директор ГАУ АО «Социальный КЦ»

О.В. Кирикова

«23» _____ 20____ года

