

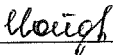
Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Джидинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «БАЯР»

671235, Республика Бурятия, Джидинский район, с. Нижний Бургалтай, ул. Яковлева, 40
телефон/факс 8(30134) 98222, 98229, e-mail: bayardjidanb@mail.ru

от работников:

Председатель


профсоюзного комитета

 Чойдопова Л.Ф.



от работодателя:

Директор Джидинского
СРЦН «Баяр»

 Очирова Л.П.

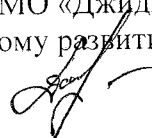
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Джидинский социально- реабилитационный центр для несовершеннолетних «Баяр»

с. Нижний Бургалтай
Джидинского района
на 2020-2023 гг.

Принят
на общем собрании
ГБУСО Джидинский СРЦН «Баяр»
Протокол № 2 от 30.03.2020 г.

Зарегистрирован в отделе по экономическому
развитию администрации МО «Джидинский район»
от «03» апреля 2020 г.
Руководитель АМО «Джидинский район»
по экономическому развитию
В.В. Дашпылов



Оглавление

	Стр.
Раздел 1.	
Общие положения.....	2-3
Раздел 2.	
Трудовые отношения.....	3-6
Раздел 3.	
Оплата труда.....	6-7
Раздел 4.	
Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.....	7-8
Раздел 5.	
Охрана труда	8-9
Раздел 6.	
Гарантии деятельности профсоюзного комитета.....	10
Раздел 7.	
Обязательства профсоюзного комитета.....	10-11
Раздел 8.	
Заключительные положения.....	11

Раздел 1

Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Джидинский социально-реабилитационный центр «БАЯР» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работником и работодателем в лице их представителей.
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.3 Сторонами Коллективного договора являются:
 - Работодатель в лице директора Учреждения Очировой Л.П., действующей на основании Устава;
 - Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (председатель – Чойдопова Л.Ф.);
- 1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.
- 1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
 - правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение о премировании работников;

- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и установление им компенсационных;
 - соглашение по охране труда.
- 1.10. Стороны Коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам учреждения.

Раздел 2

Трудовые отношения.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.
- 2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. (статья 57 ТК РФ).
- 2.6. Трудовой договор не должен содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленным законодательством и коллективным договором.
- 2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующим в учреждении.
- 2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).
- 2.9. Для всех работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ), которая устанавливается:

- Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- Для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю, в порядке, установленном Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- Для женщин, работающих в сельской местности, в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Постановлением Президиума ВС РСФСР от 25 января 1991 года «О порядке применения Постановления Верховного Совета РСФСР, от 1 ноября 1990 года № 289/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»(с изменениями и дополнениями) и ст. 320 ТК РФ».

2.10. Работники соблюдают режим рабочего времени, который установлен Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.11. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, указанных ст.99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается работодателем с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

2.12. По соглашению между работником и работодателем устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

2.13. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники, не достигшие возраста 18 лет, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинскими заключениями; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны дети указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

2.14. В течение рабочего дня работникам предоставляются перерыв для отдыха и питания продолжительностью до 1 часа, который не включается в рабочее время.

2.15. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемым Работодателем по согласованию с профкомом. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

2.16. В соответствии с действующим законодательством работникам предоставляется основной ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). К ним суммируются дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК РФ):

- за проживание в районах, где установлен коэффициент и процентная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней;
 - за ненормированный рабочий день, а именно директор, водитель – 3 календарных дня (работникам с ненормированным рабочим днем);
 - В соответствии с Постановлением Госкомсовета ВЦСПС от 21.11.2007 г. № 273/П-20 и ТК РФ медицинской сестре дополнительно 12 календарных дней
 - в связи с вредными условиями труда – 6 календарных дней поварам (работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, либо опасными условиями труда) согласно.
 - инвалидам представляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»)
- Ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск суммируются и по согласованию между работодателем и работником может предоставляться по частям. При этом продолжительность одной из частей предоставляемого отпуска не может быть меньше 14 календарных дней.
- Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем (ст. 123 ТК РФ)».

Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью:

- 28 календарных дней + 8 дополнительных дней - для экономиста, специалиста по кадровому делопроизводству, воспитателей, психолога, заведующей отделением, помощников воспитателей, специалиста по социальной работе, начальника административно-хозяйственного подразделения, специалиста по административно-хозяйственному обеспечению, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтера по ремонту и обслуживанию

- электрооборудования, уборщиков производственных и служебных помещений, сторожей, машиниста по стирке белья, водителей.
- 28 календарных дней + 8 дополнительных дней + 3 дня за ненормированность работы – директору, водителю;
- 28 календарных дней + 8 дополнительных дней + 6 дополнительных дней за работу в горячем цехе – поварам;
- 28 календарных дней – 8 дополнительных дней + 12 дополнительных дней – медицинской сестре.

2.17. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работнику может быть предоставлен в любое время года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в учреждении.

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

2.19. При наличии финансовых возможностей, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению может быть заменена денежной компенсацией, согласно ст. 126 ТК.РФ.

Раздел 3

Оплата труда.

3.1. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутренне совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (статья 60.1 ТК РФ).

3.2. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, производить доплаты по соглашению сторон. (ст. 151 ТК)

3.3. Время простоя (ст. 72.2 Трудового Кодекса РФ) по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

3.4. Время простоя, по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. (ст. 157 Трудового Кодекса РФ).

3.5. В области оплаты труда Стороны договорились:

- Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

- Заработную плату выплачивать 15 и 30 числа каждого месяца, в кассе организации либо по заявлению работника перечисляет на его лицевой счет в банк.
- 3.6. Ночное время считать с 22 часов вечера до 06 часов утра. За работу в ночное время производить доплату не менее 20 % часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.
- 3.7. К заработной плате работников применяются районные коэффициенты и процентные надбавки в размерах и порядке, установленном законодательными органами.
- 3.8. Установить систему материального (премирования) стимулирования по результатам труда, в том числе:
- по результатам работы;
 - выполнение особо важной и ответственной работы;
 - сложность и напряженность в труде – размер премии не ограничивается.
- 3.9. Стороны договорились, в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в соответствии с действующим законодательством.
- 3.10. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому выплачивается выходное пособие в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации.
- 3.11. Из фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь, только в связи с работой при наличии фонда оплаты труда, на текущий финансовый год на основании письменного заявления работника.

Раздел 4

Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.

- 4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможны расторжения трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом работникам и выборному профсоюзному комитету учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.
- 4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации.
- 4.3. Работодатель при проведении в установленном порядке организационно-штатных мероприятий, связанных с сокращением численности или штата работников, регулируют в первую очередь, за счет:
- естественного оттока кадров;
 - временного ограничения их приема;
 - профессионального обучения (профессиональной подготовки и повышения квалификации) высвобождаемых работников до

наступления срока расторжения трудового договора и перемещения внутри организации на освобождающиеся места.

4.4. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право оставления на работе помимо категорий, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста за 3 года до пенсии;
- проработавшим в организации свыше 5 лет.

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

4.5. При проведении реорганизации, ликвидации учреждения, разовом высвобождении работников, либо сокращения численности или штата, предупреждают профсоюзные органы об этом за 2 месяца до принятия решения, а при угрозе массового высвобождения работников за 3 месяца с одновременным предоставлением проекта плана мероприятий по трудоустройству работников, включающего:

- создание комиссии с участием выборного профсоюзного органа.
- определение возможностей организации по переводу высвобождаемых работников с их согласия на другую работу.
- предоставление высвобождаемым работникам 4 часа в неделю (в рабочее время) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

4.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, соответствующую уровню его профессиональной подготовки.

4.7. Работодатель обеспечивает прохождение работниками мероприятий по повышению квалификации в порядке и сроки, установленные нормативными правовыми актами РФ, РБ, соответствующие требованиям профессии (должности) работника с сохранением занимаемой должности и среднемесячной заработной платы на этот период.

Раздел 5

Охрана труда.

5.1. Работодатель в соответствии с действующим Законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.2. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда и технике безопасности, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ оказания первой помощи пострадавшим.

5.3. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.4. Организовать в учреждении аттестацию рабочих мест рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке, и в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

5.5. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе: выделить рабочие места в подразделения исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

5.6. Работники обязуются соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами, требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.7. В соответствии с ч. 7 ст. 220 ТК РФ, за отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

5.8. Работодатели обязаны проводить обучение и профессиональную подготовку в области охраны труда работников, ответственных за охрану труда, в том числе руководителей, всех поступающих на работу лиц, а также работников переводимых на другую работу.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 225 ТК РФ). Обязательно наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

5.9. Работодатель обеспечивает прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работниками в сроки, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами.

5.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

5.12. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда будет выплачиваться денежная компенсация за молоко или равноценные пищевые продукты, в размере эквивалентном стоимости молока, по письменному заявлению работников, в соответствии с требованиями статьи 222 ТК РФ.

Раздел 6

Гарантии деятельности профсоюзного комитета.

- 6.1. Работодатель не препятствует вступлению работников в профессиональный союз, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профкома в коллективе.
- 6.1. Работодатель обязуется ежемесячно и бесплатно перечислять на счета соответствующих профсоюзных органов членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании письменных заявлений членов профсоюза.
- 6.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.
- 6.3. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации.
- 6.4. Предоставлять работникам, выбранным в профсоюзные органы свободное время в течение дня для выполнения профсоюзных обязанностей с сохранением заработной платы.
- 6.5. Работникам, избранным в состав профсоюзного органа и не освобожденных от работы не переводить без их согласия на другую работу. Не увольнять по инициативе администрации до истечения срока их полномочий, кроме случаев, предусмотренных ст. 374 Трудового Кодекса РФ.
- 6.6. Перечислять профсоюзному органу средства в размере 0,4 % от фонда заработной платы на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Раздел 7

Обязательства профсоюзного комитета.

- 7.1. Организовывать культурно-массовые мероприятия, пропагандировать здоровый образ жизни.
- 7.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 7.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 7.4. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 7.5. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

- 7.6. Заслушивать на заседании профкома нарушения трудовой дисциплины.
- 7.7. Производить подписку на материальную помощь:
- в связи со смертью близких родственников;
 - в связи с юбилейными датами;
 - родителям, дети которых выпускники 11 класса.
- 7.8. Организовывать культурно-массовые мероприятия, пропагандировать здоровый образ жизни.
- 7.9. За счет профсоюзного бюджета оказывать материальную помощь при дальних командировках за пределы Республики Бурятия.

Раздел 8

Заключительные положения.

- 8.1. Контроль за выполнением договора осуществляют Стороны, подписавшие его в согласованном порядке, формах и сроках.
- 8.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 8.3. Изменения и дополнения договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.
- 8.4. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативно-правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
- 8.6. Подписанный сторонами договор работодатель направляет на уведомительную регистрацию в комитет по труду.
- 8.7. Действие настоящего договора в 7-дневный срок вступает в силу и распространяется на всех работников учреждения.
- 8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.
- 8.9. В случае реорганизации представителя стороны договора переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений.
- 8.9. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет (статья 43 Трудового Кодекса РФ).

Примечание: при согласии сторон в договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативно-правовым актам.

Приложение к коллективному договору

Протокол общего профсоюзного собрания
ГБУСО Джидинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Баяр»
№ 2

30.03.2020 г.

Всего членов профсоюза: 27 человек

Присутствуют на собрании: 27 человек

Повестка дня:

1. Отчет двусторонней комиссии по контролю над исполнением Коллективного договора (КД) в учреждении за 2017-2020гг.
2. Рассмотрение представленных предложений, изменений и дополнений работников в Коллективный договор на 2020-2023 гг.
3. Принятие КД на 2020-2023гг.

Слушали:

1. Докладчик Доржиева Т.В., экономист.

Отчет двусторонней комиссии по контролю над исполнением Коллективного договора (КДЖ) в учреждении за 2017-2020гг.

Было проведено два заседания. В результате стороны пришли к соглашению. Спорных вопросов нет. Коллективный договор был предоставлен коллективу для ознакомления (срок 1 мес). Никаких замечаний не поступало.

2. Бадмаева Б.Ч., воспитатель.

Я ознакомилась с текстом договора. Особенно тщательно просмотрела «правила внутреннего трудового распорядка». Считаю, что вопросы учтены.

3. Тумурова Л.В., медсестра.

Изменения в коллективный договор можно вносить раз в полгода. При необходимости коллектив может воспользоваться этим правом.

Председатель: Какие будут предложения?

Гырылова Д.Ц-Д., воспитатель: предлагаю утвердить данный коллективный договор.

Хогоева Н.Д., помощник воспитателя: поддерживаю это предложение.

Злыгостева А.А., специалист по социальной работе: Я присоединяюсь к коллегам.

Председатель: Какие еще будут предложения? Если нет больше предложений, предлагаю вынести вопрос на голосование.

Кто за то, чтобы утвердить данный коллективный договор?

Проголосовали: за – 27, против - 0, воздержались – 0.

Постановили: утвердить новую редакцию коллективного договора на 2020-2023гг.

Председатель: Чойдопова Л.Ф. Чойдопова Л.Ф, председатель ПК

Секретарь: Батуева М.Ч. Батуева М.Ч.

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ
ГБУСО Джидинский социально - реабилитационный центр для несовершеннолетних "Баяр"
 (наименование учреждения)
 с "01" марта 2020 года

№ п/п	Должность (специальность, профессия), уровень, категория квалификации	Кол-во шт. ед.
Административно-управленческий персонал		
Руководство		1
1	Директор	1
итого		1
Бухгалтерское, кадровое сопровождение		1
2	Экономист	1
3	Специалист по кадровому делопроизводству	2
итого		3
ВСЕГО АУП:		
Основной персонал		
Услуги по предоставлению временного приюта несовершеннолетним, оказавшимся в трудной жизненной ситуации		
Средний медицинский персонал		1
2	Медицинская сестра	1
итого		1
Педагогические работники		7
1	Воспитатель	7
итого		7
Прочие работники		1
1	Заведующий отделением	5
2	Помощник воспитателя	2
3	Специалист по социальной работе	1
4	Психолог	9
итого		9
Организация питания		2
1	Повар	1
2	Кухонный рабочий	3
итого		3
Хозяйственное обслуживание зданий и территорий, материальное обеспечение		0,5
1	Начальник административно-хозяйственного подразделения	1
2	Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	1
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,5
4	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2
5	Уборщик производственных и служебных помещений	5
итого		5
Дополнительное обслуживание получателей услуг		1
1	Машинист по стирке и ремонту белья	1
итого		1
Вспомогательный персонал		
1	Сторож	3
итого		3
Транспортное обеспечение		2
1	Водитель	2
итого		2
ВСЕГО вспомогательный персонал:		5
ВСЕГО по учреждению:		34,00

Директор: *Очирова*

Л.П. Очирова

Государственное бюджетное учреждение социального
обслуживания «Джидинский социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних «Баяр»

ИНН	0304005177
КПП	030401001
ОГРН	1040300250792
БИК	048142001
ОКПО	73223647
ОКОНХ	91800
ОКОПФ	72
ОКФС	13
ОКВЭД	85,31
Лицевой счет	20026492390
Расчетный счет	40601810000001000001
ОКОГУ	2300280
ОКАТО	81212820001
ОКТМО	81612420

Банк ГРКЦ НБ РБ Банка России г. Улан-Удэ

Адрес: 671235, Республика Бурятия, с. Нижний Бургалтай, ул.
Яковлева д.40

Тел/факс: 8(30134)98-222,98-229

Директор: Очирова Лариса Петровна

Экономист: Доржиева Туяна Владимировна

Эл. адрес: bayardjidanb@mail.ru

Действующего на основании **Устава**