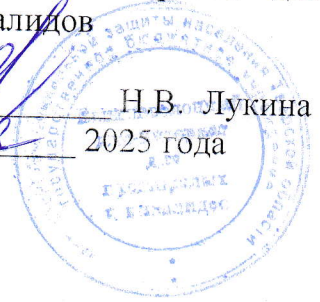


Представитель трудового коллектива
Государственного бюджетного
учреждения Вышневолоцкого дома-
интерната для престарелых и инвалидов

« 08 » апреля Н.В. Проханова
2025 года

Представитель работодателя:
Директор Государственного
бюджетного учреждения
Вышневолоцкого дома-интерната для
престарелых и инвалидов

« 08 » апреля Н.В. Лукина
2025 года



Коллективный договор

Государственного бюджетного учреждения

Вышневолоцкого дома-интерната для престарелых и
инвалидов

На период с «08» апреля 2025 года

По «07» апреля 2028 года

Утвержден на общем собрании

Трудового коллектива

Протокол № 03 от «08» апреля 2025 года

Город Вышний Волочек Тверской области

« 08 » апреля 2025 года

Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Вышневолоцком доме-интернате для престарелых и инвалидов (далее- Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Настоящий Договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации.
- 1.3. Сторонами настоящего Договора являются работники Учреждения, в лице представителя трудового коллектива Проханова Надежда Валентиновна и директор Учреждения Лукина Наталья Викторовна, именуемые далее «Работодатель» , который представляет интересы Учреждения.
- 1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.
- 1.5. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации, распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.6. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.
- 1.7. Работодатель признает Проханову Надежду Валентиновна уполномоченным представителем работников Учреждения в социально-трудовых отношениях по всем условиям исполнения настоящего Договора.
- 1.8. Представитель трудового коллектива обязуется содействовать эффективной работе Учреждения методами и средствами согласно действующего законодательства.

Раздел 2. Хозяйственно-экономическая деятельность учреждения

- 2.1. Стороны признают, что выполнение условий настоящего Договора в полном объеме является основной задачей для Работодателя и работников Учреждения.
- 2.2. Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства:
- 2.2.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность Учреждения. Обеспечить каждого работника объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом и т.д.

2.3. Работодатель с участием Представителя трудового коллектива решает следующие вопросы:

2.3.1. Определение основных направлений деятельности Учреждения;

2.3.2. Утверждение локальных нормативных актов, касающихся интересов работников Учреждения.

2.4. Представитель трудового коллектива признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

3.2. При поступлении на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение №1 к настоящему Договору), настоящим Договором, иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Стороны настоящего Договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.4. В трудовые договора включаются условия, изложенные в статье 57 ТК РФ, а также могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При заключении трудового договора в соответствии со статьей 70 ТК РФ может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора, локальных нормативных актов.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение №1 к Договору).

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.8. Не требуется согласие работника на перемещение его на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

3.9. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.10. 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. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.11. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и его представители при обработке персональных данных Работника обязаны соблюдать требования, предусмотренные главой 14 ТК РФ.

3.12. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.13. На период прохождения работником военной службы по мобилизации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на ВС РФ:

- трудовой договор приостанавливается;
- за работником сохраняется место работы (должность).

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника и в стаж работы по специальности.

В случае если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ч. 11 ст. 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время- время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение №1 к Договору) и условиям трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации, относятся к рабочему у времени.

4.2. Время отдыха – время, в течение которого работник освобожден от исполнения своих трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерыв в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения (Приложение №1 к Договору) на основании действующего трудового законодательства Российской Федерации.

4.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

4.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.6. Для работников отдельных структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения (Приложение №1 к Договору.)

4.7. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего распорядка работников Учреждения (приложение №1 к Договору) или по соглашению между работниками и Работодателем.

4.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

4.8.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников;

4.8.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

4.8.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников в соответствии со статьей 93 ТК РФ;

4.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится Работодателем в соответствии с нормами ТК РФ.

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, который может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день, либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В этом случае, работа в выходной или нерабочий праздничный день

оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Дата дня отдыха должна быть согласована работником с работодателем на основании личного заявления работника на имя директора Учреждения.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между двойной оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности в Учреждении.

4.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должны быть не менее 14 календарных дней.

4.12. По распоряжению Работодателя работники в соответствии с нормами ТК РФ могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.13. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, определенной в Перечне должностей работников Учреждения, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и его продолжительность (Приложение №2 к Договору).

4.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.15. В случаях, предусмотренных в ТК РФ и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.16. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128,263 ТК РФ.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации.

5.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с Положением об оплате труда в Учреждении.

5.2. Размеры должностных окладов работника определяются Положением об оплате труда в Учреждении.

5.3. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

5.4. Выплаты компенсационного характера производятся на основании Положения об оплате труда в Учреждении.

5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки должностного оклада.

Ночным считается время с 22-00 часов до 6-00 часов.

5.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором.

5.8. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании Положения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения.

5.9. Стимулирующие выплаты к должностным окладам работников Учреждения производятся без учета других выплат и надбавок к должностному окладу.

5.10. Заработная плата работникам выплачивается только в денежной форме в российских рублях 8-го числа каждого месяца и в виде аванса 23-го числа каждого месяца путем перечисления на указанный работником счет в банке.

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

5.12. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.13. Оплата отпусков работникам производится не позднее чем за три дня до их начала.

5.14. За работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

5.15. Представитель трудового коллектива обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

Раздел 6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

Мобилизованные и добровольцы, с которыми в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, имеют преимущественное право на трудоустройство на прежнее место работы на ранее занимаемую или на другую вакантную должность.

Граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей имеют преимущественное право на оставление на работе, на которую они поступили впервые, при сокращении штата работников.

Супруги военнослужащих-граждан при прочих равных условиях имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

6.2.2. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.2.3. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

-одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет);

- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери;

- родителя, являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

6.2.4. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в Учреждении, с учетом их квалификации и опыта работы.

6.2.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.3. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе:

7.1.1. Организовывать проведение в Учреждении специальной оценки условий труда и ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах;

7.1.2. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда и оценки рисков как одного из основных элементов системы в соответствии со статьями 209, 212 ТК РФ и пунктами 29,33-39 Типового положения о СУОТ;

7.1.3. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, режиме труда и отдыха;

7.1.4. Контролировать совместно с Представителем трудового коллектива наличие инструкций по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту;

7.1.5. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда;

7.1.6. Проводить обучение по охране труда, промышленной безопасности и оказанию первой необходимой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации;

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

7.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты согласно локальному нормативному Акту, утвержденному в Учреждении в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ;

7.1.10. Организовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на рабочих местах в подразделениях Учреждения согласно утвержденному Плану мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в Учреждении на период с 2025 по 2028 г.г. (Приложение № 3 к Договору);

7.1.11. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником при исполнении ими трудовых обязанностей, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

7.1.12. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда. При введении новых систем оплаты труда, указанная выплата устанавливается в прежнем размере работникам, получавшим ее ранее.

7.1.13. В соответствии со ст. 222 Трудового кодекса производить выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов, либо производить компенсационные выплаты на основании локального нормативного акта - Положения о порядке выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, либо осуществления компенсационных выплат, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов утвержденному в Учреждении в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами Учреждения требования в области охраны труда, в том числе:

7.2.1. Правильно применять средства индивидуальной защиты;

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

7.2.3. Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

7.2.4. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества в области охраны труда в Учреждении создается совместная комиссия по охране труда.

Раздел 8. Гарантии деятельности представителя трудового коллектива

8.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ и настоящим Договором.

8.2. Работодатель признает исключительное право Представителя трудового коллектива вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

8.3. Представитель трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития трудового коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

8.4. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего Договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и Работников Учреждения, по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны настоящего Договора будут руководствоваться положениями ТК РФ и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Настоящий Договор заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

9.2. Настоящий Договор вступает в силу с 08.04.2025 года и действует по 07.04.2028 года. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

9.3. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

9.4. Все изменения и дополнения к настоящему Договору оформляются дополнительными соглашениями Сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

9.5. В течение срока действия настоящего Договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию Работодателя и Представителя трудового коллектива. Работники предоставляют право Представителю трудового коллектива договариваться с Работодателем о внесении в Договор целесообразных с точки зрения Сторон Договора, изменений и дополнений, без созыва собрания трудового коллектива.

9.6. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

9.7. При обнаружении нарушений выполнения условий Договора одной из Сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный Договор. Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

9.8. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий настоящего Договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии со ст. 54 ТК РФ.

9.9. К настоящему Договору имеются приложения:

1. Приложение № 1: Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения Вышневолоцкого дома – интерната для престарелых и инвалидов.

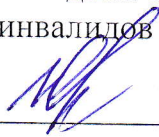
2. Приложение № 2: Перечень должностей работников государственного бюджетного учреждения Вышневолоцкого дома – интерната для престарелых и инвалидов, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и его продолжительность.

3. Приложение № 3: План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в государственном бюджетном учреждении Вышневолоцком доме – интернате для престарелых и инвалидов на 2025 - 2028 годы.

Представитель трудового коллектива
Государственного бюджетного
учреждения Вышневолоцкого дома-
интерната для престарелых и инвалидов

Представитель работодателя:
Директор Государственного
бюджетного учреждения
Вышневолоцкого дома-интерната для
престарелых и инвалидов

 Н.В. Проханова
«08» сентября 2025 года

 Н.В. Лукина
«08» сентября 2025 года