


Председатель:
первичной профсоюзной
организации
АНО СОГ «Луч надежды»


_____ А.А. Беляркина

Директор:
АНО СОГ «Луч надежды»



_____ И.Н. Новикова

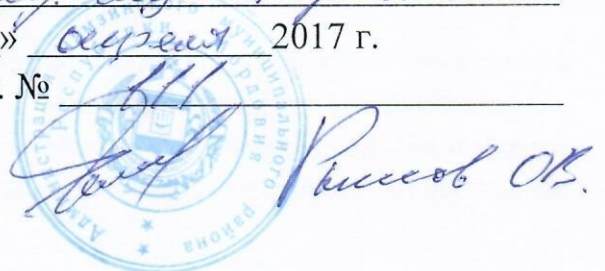
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Автономной некоммерческой организации
социального обслуживания граждан
«Луч надежды»
п.Чамзинка Чамзинского
муниципального района
Республики Мордовия
на 2017-2020 годы

Утвержден на общем собрании
трудового коллектива
«01» апреля 2017 г.
Протокол № 1 от 01.04.2017 г.

Коллективный договор
зарегистрирован

г.п. Стацкая от трудов.
Анн. Чамз. общин. колл. сов.
_____ «6» *апреля* 2017 г.
Рег. № _____



Содержание:

Раздел 1. Общие положения	стр
Раздел 2. Трудовые (служебные) отношения и обеспечения занятости	стр
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха	стр
Раздел 4. Оплата труда	стр
Раздел 5. Охрана труда и здоровья	стр
Раздел 6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости	стр
Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации	стр
Раздел 8. Обязательства сторон	стр.
Раздел 9. Срок действия Коллективного договора	стр.

Настоящий коллективный договор (далее – договор) заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ (ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально – трудовые отношения работников и работодателя Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Луч надежды».

Раздел 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Луч надежды» (далее по тексту «работники» в лице их представителя – профсоюзного комитета Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Луч надежды» (далее по тексту: Профком) или Председателя первичной организации профсоюза;

- работодатель (представитель нанимателя) в лице руководителя организации, представителя нанимателя далее по тексту «Работодатель».

1.2. Коллективный договор (далее по тексту КД) разработан на основе ст.37 Конституции РФ, ст. 35 Конституции Республики Мордовия и в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК);

- Закона Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

- Федеральных законов от 12.01.1996 № 10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, от 30 мая 1996 г. № 122-3 Республики Мордовия «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- законов Республики Мордовия, иных нормативных актов Российской Федерации (далее по тексту РФ) и Республики Мордовия (далее по тексту РМ).

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон (ст.40 ТК).

1.4. Предметом настоящего КД являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, положение работников, их социально-бытовое обслуживание, гарантии, льготы, конкретизированные, дополнительные гарантии и льготы, предоставляемые им работодателем, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, определенным сторонами, нормы и положения о социальном обслуживании работников, предоставляемые работникам в соответствии с ТК, Отраслевым соглашением, Соглашением между Федерацией Профсоюзов РМ, Союзом работодателей РМ и Правительством РМ на 2007-2009 годы, территориальным соглашением, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД (ст. 41 ТК)

1.5. Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников организации и общественного обслуживания РФ и ее выборный орган как единственного полномочного представителя работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Луч надежды», ведущего переговоры от их имени,

защищающего их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

1.6. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам учреждения.

1.7. Настоящий КД вступает в силу со дня подписания (с «01» апреля 2017 г., и действует по «01» апреля 2020 г.).

1.8. Все положения настоящего договора разработаны и учитывают положения действующего законодательства, нормативных актов и соглашений. В случае изменения законодательных норм, хозяйственного и финансового состояния организации, Стороны обязуются: по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения протокольно, через совместную комиссию, после переговоров или на собрании трудового коллектива, по желанию любой из сторон. Положения настоящего КД распространяются на всех работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Луч надежды» независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы и обязательны для выполнения работодателем, профкомом и работниками.

1.9. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.10. Работодатель знакомит с КД, другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права всех работников организации, а так же вновь поступающих работников при приеме на работу, а так же информирует работников о выполнении КД на собраниях (совещаниях, конференциях и через средства массовой информации).

1.11. Настоящий КД сохраняет действие:

- в случае изменения названия организации, расторжения договора с руководителем организации, реорганизации в форме преобразования организации;
- при смене формы собственности в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации организации- в течение всего срока проведения ликвидации.

В перечисленных выше случаях любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового или продлении действующего КД на срок не более 3-х лет.

Раздел 2. Трудовые (служебные) отношения и обеспечения занятости

2.1. Трудовые отношения в автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Луч надежды» регулируются:

трудовым законодательством и иным нормативными актами трудового права, регулирующими трудовую деятельность в автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Луч надежды».

2.2 Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок временно отсутствующего работника. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.3. При приеме на работу Работодатель обязан:

- ознакомить Работника с Уставом, правилами внутреннего распорядка коллектива, с условиями оплаты труда, порученной работы, разъяснить его права и обязанности;
- проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда.

2.4 Увольнение работника организации может иметь только на основании соответствующих статей Устава и ТК РФ.

2.4.1. При увольнении организация обязана выдать Работнику трудовую книжку с внесением в нее записи об увольнении.

2.5 Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, соблюдать нормы трудового законодательства. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнение работы не оговоренных в трудовом договоре. Перевод работника на другую работу без его согласия допускается лишь в тех случаях, предусмотренных законодательством. Расторжение трудового договора с Работником членом профсоюза, по инициативе Работодателя, может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профкома, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.6 Работники обязуются работать честно, и добросовестно, соблюдать круг предусмотренных для каждого из них обязанностей своевременно, точно и качественно выполнять установленные задания, соблюдать дисциплину труда, вовремя приходить на рабочее время, своевременно и точно исполнять приказы директора.

Работники обязуются соблюдать трудовую дисциплину, рационально использовать все рабочее время, принимать меры к немедленному устранению причин и условий, мешающих нормальной работе.

Работники обязуются соблюдать требования и инструкции по охране труда, техники безопасности, противопожарной охране, производственной санитарии, гигиене труда, содержать свое рабочее место, оборудование в чистоте, бережно относиться к имуществу данного учреждения и вверенной им компьютерной технике, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, беречь и укреплять государственную собственность, бережно относиться к предметам длительного пользования, мебели, материальным ценностям, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работника. Экономно и рационально расходовать сырье, материалы, электроэнергию.

2.7. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях указанных в трудовом законодательстве.

2.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;

- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе Работника;

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизация;

-отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

- нарушения установленных ТК РФ или иных федеральным законом правил заключенного трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранилось место работы (должность).

2.9 Условия, включаемые в трудовые договора, не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством РФ, Республики Мордовия, соглашениями по социально-экономическим вопросам и коллективным договором.

2.10. Проекты нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников разрабатываются с учетом мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного профсоюзного органа.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом директора.

3.2. Для работников автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Луч надежды» работодателем установлена пяти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Рабочие дни: понедельник – пятница, выходные дни: суббота, воскресенье; время начала и окончания работы с 8:30 до 17:30 часов.

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

3.4. Перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня, не включаемый в рабочее время, продолжительностью 1 час – с 13:00 до 14:00.

3.5. Учет времени прихода работника на работу и ухода с работы, а так же учет времени выполнения ими служебных заданий осуществляется директором организации.

3.6. В исключительных случаях и по согласованию с Профкомом, работники могут привлекаться к сверхурочным работам. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд.

3.7. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный отпуск в зависимости от стажа работы в сфере социальных услуг:

- от 1 до 3 лет – 1 день;
- от 3 до 5 лет – 3 дня;
- свыше 5 лет – 5 дней.

3.8. Отпуска по беременности и родам предоставляются работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем ежегодно с учетом графика отпусков и мнения профсоюзной организации. Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года довести до всех работников согласованный график ежегодных отпусков.

3.10. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.11. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.12. Предоставляется работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы.

3.13. Предоставляется работникам членам профсоюза, столкнувшимся с указанными ниже обстоятельствами семейного и личного характера, имеют право по письменному заявлению на получение дополнительных отпусков с сохранение заработной платы:

- свой день рождения - 1 день
- по случаю бракосочетания (в том числе близких родственников) сын, дочь – 3 дня
- по случаю бракосочетания близких родственников (брат, сестра) – 1 день
- для участия в похоронах близких родственников – 3 дня
- для участия в похоронах родственников, друзей – 1 день
- проведение поминальных дней близких родственников (9 и 40 дней) -1 день
- родителям, направляющим детей школьников в первый класс 1 сентября – 1 день
- родителям, детей учащихся в 4-ом, 9-ом, и 11-ом классах, последний школьный звонок – 1 день
- серьезная авария в квартире - 1 день

3.14. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам работнику по его письменному заявлению решением работодателя может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году.

3.15. Прогулом считается неявка или отсутствие на работе более четырех часов подряд без уважительной причины в течение рабочего дня.

3.16. Дисциплинарное взыскание применяется директором организации согласно представленной докладной.

3.17. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарное взыскание.

Раздел 4. Оплата труда

В области оплаты труда стороны договорились:

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Осуществлять оплату труда Работникам в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным должностным окладам, в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

4.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.1.3. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц путем перечисления на банковскую карту работника. Выдача аванса осуществляется 25 числа текущего месяца, выплата заработной платы за вторую половину месяца осуществляется 10 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплаты заработной платы производятся накануне этого дня.

4.1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором.

4.2. Оплата труда Работников организации состоит из:

должностных окладов согласно штатного расписания,

выплат стимулирующего характера;

Заработная плата работников Организации предельными размерами не ограничивается.

4.3. За добросовестное и своевременное исполнение работниками трудовых обязанностей к ним применяются следующие меры поощрения:

-объявление благодарности;

-выдача премии (в соответствии с положением об оплате труда и премировании работников, действующим у Работодателя);

-награждение ценным подарком;

Награждение Почетной грамотой.

4.4. Юбилярам (50,55,60 лет) производить единовременную выплату в фиксированной сумме 3000 рублей.

4.5. Работникам организации, занятым в сфере предоставления социальных услуг устанавливается выплата материальной помощи.

-материальная помощь оказывается за счет фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается директором организации на основании письменного заявления работника, а в отношении директора – Учредителями организации.

4.6. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) не ниже размеров, установленных нормативными правовыми актами РФ и Республики Мордовия.

4.7. Стимулирующие (премиальные) выплаты выплачиваются работникам по результатам работы за месяц. Премии работникам по результатам работы за месяц осуществляются на основе индивидуальной оценки труда каждого работника. Размер ежемесячного премирования зависит от выполнения показателей деятельности

-обеспечивает безопасную эксплуатацию зданий и сооружений, оборудования и технологических процессов, а так же применяемых инструментов;

-организовывает аттестацию рабочих мест с целью выявления воздействия вредных факторов на здоровье работников и принятия мер к ослаблению их воздействия.

5.3.Работодатели при количестве работающих в организации более 50 человек вводят должность специалиста по охране труда, а при меньшем количестве работающих назначают ответственных, прошедших специальное обучение по охране труда, создают комитеты (комиссии) по охране труда с направлением в них своих представителей в соответствии со ст.218 ТК РФ.

5.4.Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

-проходить инструктаж по охране труда;

-немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо в любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

Раздел 6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

6.1.При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении служебных контрактов с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации и органам занятости не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

6.2.При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

-предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

-проработавшим в организации более 15 лет.

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

6.4.Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1.Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом Республики Мордовия «О социальном партнерстве», настоящим коллективным договором.

7.2. Профсоюзный комитет Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Луч надежды» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом от отношений.

7.3. Работодатель соблюдает права профсоюзного комитета и всемерно содействует его деятельности:

-не препятствует членам профсоюзного комитета в соответствии с предоставленным им правом проводить проверки соблюдения администрацией законодательства о труде и профсоюзах;

-обеспечивать через бухгалтерию безналичное удержание членских профсоюзных взносов по заявлению члена профсоюза;

-членов профкома освобождает от служебных обязанностей с оплатой среднего заработка на время участия в качестве делегатов конференций, собраний, пленумов, проводимых профсоюзными органами.

7.4. Работодатель обязуется предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этих целей помещение в определенном порядке и согласованные сроки.

7.5. Профком обязуется: за счет средств профсоюзного комитета работникам, которые состоят в профсоюзе не менее 6 месяцев, организовать материальное поощрение к праздникам (Нового года, 8 Марта, 23 февраля, Дню социального работника).

7.6. Профсоюз обеспечивает консультативную и юридическую помощь, в том числе: разбор жалоб и заявлений по всем вопросам, касающимся защиты прав работников (по отпускам, пенсии, оплате больничных листов, приему и увольнению, сокращению, вопросам охраны труда и техники безопасности, оплате труда и предоставлению социальных льгот, защиты прав и законных интересов членов профсоюза в государственных, судебных, хозяйственных органах).

7.7. Профсоюз признает наиболее приемлемой формой разрешения разногласий и конфликтов – двухсторонние переговоры до достижения взаимного согласия.

7.8. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК и другими законодательными актами.

7.9. Работодатель признает, что профком является правомочным представителем работников по вопросам:

-защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст.11 ФЗ о профсоюзах);

-содействие их занятости (ст.370 ТК);

-ведение коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

-соблюдения законодательства о труде;

-урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.10. Работодатель, должностные лица администрации оказывают содействие профорганизации, профкому в их деятельности (ст.32, 377 ТК);

7.11. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профкома работодатель обязуется:

7.11.1. Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ч.3-5 ст.370 ТК, п.5. ст.11 ФЗ о профсоюзах);

7.11.2.Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а так же другие сведения по согласованному перечню (ч.7,8 ст.370 ТК, ст.17 ФЗ о профсоюзах);

7.11.3.Обеспечивать участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников администрацией организации;

7.11.4.Безвозмездно предоставлять профкому помещение как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а так же предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.11.5. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем;

7.11.6.Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профкома.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляется работодателем.

7.11.7.Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профкома.

7.11.8.На основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации (ст. 377 ТК).

Раздел 8. Обязательства сторон.

Стороны обязуются:

8.1.Обеспечивать тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников в 30-ти дневный срок с момента подписания, а всех вновь принятых знакомить с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

8.2.Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.3.Контроль за выполнение обязательств по Коллективному договору осуществляется непосредственно сторонами, а так же органами по труду.

Раздел 9. Срок действия Коллективного договора

Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 апреля 2017 года и действителен по 01 апреля 2020 года.

**Лист ознакомления с Коллективным договором
Автономной некоммерческой организации
социального обслуживания граждан «Луч надежды»**


№ п/п	ФИО.	Должность	Подпись
1	Акимова НА	Социальный работник	<i>Акимова</i>
2	Аникина НВ	Социальный работник	<i>Аникина</i>
3	Бабурова ГП	Заведующая отделением	<i>Бабурова</i>
4	Беляркина АА	Заведующая отделением	<i>Беляркина</i>
5	Борцова НН	Социальный работник	<i>Борцова</i>
6	Вальцова ТВ	Главный бухгалтер	<i>Вальцова</i>
7	Граблина ЛВ	Социальный работник	<i>Граблина</i>
8	Даровкина СН	Социальный работник	<i>Даровкина</i>
9	Зеленова НИ	Социальный работник	<i>Зеленова</i>
0	Ионова СА	Социальный работник	<i>Ионова</i>
1	Кантеева ТА	Социальный работник	<i>Кантеева</i>
2	Каняшина ГГ	Социальный работник	<i>Каняшина</i>
3	Киреева АА	Инспектор по кадрам	<i>Киреева</i>
4	Логашина ОН	Социальный работник	<i>Логашина</i>
5	Манакова НИ	Социальный работник	<i>Манакова</i>
6	Мартынова ГН	Социальный работник	<i>Мартынова</i>
7	Мелякина ЛИ	Социальный работник	<i>Мелякина</i>
8	Петрова НА	Социальный работник	<i>Петрова</i>
9	Пискарева ЛА	Социальный работник	<i>Пискарева</i>
0	Прачкова ТИ	Социальный работник	<i>Прачкова</i>
1	Тюмина ТГ	Социальный работник	<i>Тюмина</i>
2	Тятюшкина ВА	Социальный работник	<i>Тятюшкина</i>
3	Хритина ТН	Социальный работник	<i>Хритина</i>
4	Чирясова ЕИ	Социальный работник	<i>Чирясова</i>
5	Щучкина ЛВ	Социальный работник	<i>Щучкина</i>

**Лист ознакомления с Правилами внутреннего трудового распорядка
Автономной некоммерческой организации
Социального обслуживания граждан «Луч надежды»**

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Подпись
1	Акимова Н.А.	Социальный работник	<i>Аким</i>
2	Аникина Н.В.	Социальный работник	<i>Аникина</i>
3	Бабурова Г.П.	Заведующая отделением	<i>Бабур</i>
4	Беляркина А.А.	Заведующая отделением	<i>Беляркина</i>
5	Борцова Н.Н.	Социальный работник	<i>Борцова</i>
6	Вальцова Т.В.	Главный бухгалтер	<i>Вальцова</i>
7	Граблина Л.В.	Социальный работник	<i>Граблина</i>
8	Даровкина С.Н.	Социальный работник	<i>Даровкина</i>
9	Зеленова Н.И.	Социальный работник	<i>Зеленова</i>
10	Ионова С.А.	Социальный работник	<i>Ионова</i>
11	Кантеева Т.А.	Социальный работник	<i>Кантеева</i>
12	Каняшина Г.Г.	Социальный работник	<i>Каняшина</i>
13	Киреева А.А.	Инспектор по кадрам	<i>Киреева</i>
14	Логашина О.Н.	Социальный работник	<i>Логашина</i>
15	Манакова Н.И.	Социальный работник	<i>Манакова</i>
16	Мартынова Г.Н.	Социальный работник	<i>Мартынова</i>
17	Мелякина Л.И.	Социальный работник	<i>Мелякина</i>
18	Петрова Н.А.	Социальный работник	<i>Петрова</i>
19	Пискарева Л.А.	Социальный работник	<i>Пискарева</i>
20	Прачкова Т.И.	Социальный работник	<i>Прачкова</i>
21	Тюмина Т.Г.	Социальный работник	<i>Тюмина</i>
22	Тятюшкина В.А.	Социальный работник	<i>Тятюшкина</i>
23	Хритина Т.Н.	Социальный работник	<i>Хритина</i>
24	Чирясова Е.И.	Социальный работник	<i>Чирясова</i>
25	Щучкина Л.В.	Социальный работник	<i>Щучкина</i>

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью 13 страниц

Директор АНО СОГ «Луч надежды»


И.Н. Новикова

Председатель первичной профсоюзной
организации


А.А. Беляркина

