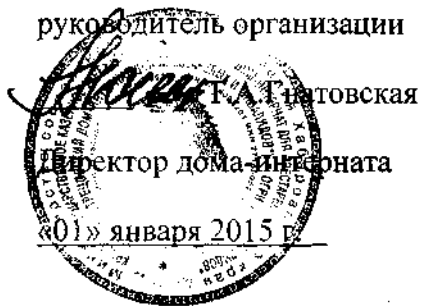


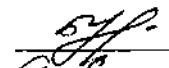

Представитель работодателя-  
руководитель организации



Г.А. Гитовская  
Директор дома-интерната

«01» января 2015 г.

Представители, избранные  
работниками

 А.А. Будкина  
 Г.И. Бердникова

«01» января 2017 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

КГКУ «Вострецовский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

с 01.01.2015 г. по 01.01.2017 г.

Комитет по труду и занятости населения  
Правительства Хабаровского края

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный номер

от "30" <sup>115</sup> июля 2015 г.

Выявлено условий коллективного договора,  
соглашения ухудшающих положение работников —

## **Раздел 1**

### **Общие положения**

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КГКУ «Востречовский дом-интернат для престарелых и инвалидов» с. Востречово ул. Набережная, 8 и устанавливающим взаимные обязательства между работниками в лице их представителей и работодателем.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице руководителя учреждения – директор Дома-интерната  
Гнатовская Татьяна Анатольевна

Работники дома-интерната, представленные иными представителями (Будкиной А.А. и Бердниковой Г.И.) избранными на общем собрании большинством голосов тайным голосованием (протокол №1 от 01.01.2014) (часть 1 статьи 31 ТК РФ).

Будкина Антонина Алексеевна, Бердникова Галина Ивановна.

### **1.2. Предмет Договора**

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, определенными Сторонами.

## **Раздел 2**

### **Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

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

2.1.2. Заработную плату выплачивать 01 и 15 числа в кассе учреждения каждого месяца, либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счёт. Внеплановые авансы выдаются работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, по их заявлениям в счёт заработной платы в размере не более 50% месячного заработка при условии наличия денежных средств.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить её индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых их соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативно-правовыми актами).

2.1.4. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.5. Систему оплаты труда (повременная) устанавливать по категориям работников, согласно приложению № 1.

2.1.6. При выполнении работ с вредными условиями труда к базовым окладам работников производить доплаты в размере 15% базового оклада, согласно приложения № 8 к Примерному положению об оплате труда работников государственных казенных и бюджетных учреждений социального обслуживания населения Хабаровского края, утвержденному приказом

Минсоцзащиты Хабаровского края от 02.0.2009 № 20-П (редакция от 10.10.2013)(далее - Примерное положение).

2.1.7. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты.

(Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

2.1.8. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 50% базового оклада за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными актами Российской Федерации).

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра

Размер доплаты – 50 процентов части оклада за час работы работника.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

2.1.9. Устанавливать работникам надбавки к базовым окладам, согласно приложению № 2.

2.1.10. Установить систему поощрения: по итогам работы за год, приложению № 6.

2.2. Гарантии и компенсации

2.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, суточные в следующих размерах 370 рублей за каждый день нахождения в командировке на территории Хабаровского края и 420 рублей - за его пределами, за исключением случая, указанного в подпункте 1.2 пункта 1, и в течение первого месяца обучения на курсах повышения квалификации. Расходы по бронированию и найму жилого помещения возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, но не превышающим предельные нормы возмещения расходов по найму жилого помещения в иностранной валюте, устанавливаемые нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в соответствии Постановлением Губернатора Хабаровского края от 04.03.2005 № 47.

2.2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.173-177).

### Раздел 3

#### **ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель

в письменной форме сообщает об этом работнику не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятия.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников-работодатель не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий представляет органу службы занятости информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьёй 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- проработавшим в организации более 7 лет.

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

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учётом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ;
- не использует приём иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 3-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования- средства организации).

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

#### Раздел 4

#### РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя:

- 40-часовая рабочая неделя - для мужчин-работников;
- 36-часовая рабочая неделя – для женщин-работников;
- шестидневная рабочая неделя:
- 40-часовая рабочая неделя – для директора;

- 39-часовая рабочая неделя - для врача-терапевта;

За исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращённая продолжительность рабочего времени.

4.2. В организации устанавливается сокращённое рабочее время, предусмотренное действующим законодательством (статья 92 ТК РФ), для:

- работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- инвалидов 1-й или 2-й групп - не более 35 часов в неделю.

4.3. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работнику с 12-00 до 13-00 часов.

4.4. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечить работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время (перечень таких работ, а также места для отдыха и приёма пищи прилагается к Коллективному договору - приложение № 3).

4.5. Общим выходным днём считать воскресенье. Вторым выходным днём считать субботу.

4.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам (аттестации рабочих мест)

специальной оценке условий труда продолжительностью не менее 7 календарных дней. Если аттестация рабочих мест была проведена до 01 января 2014 года, то за работником сохраняется право на оплату труда в повышенном размере в течение пяти лет со дня проведения аттестации.

(Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к Коллективному договору - приложение № 4).

4.7. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- проводы детей на срочную службу до 3-х календарных дней;



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

## Раздел 6

### ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

6.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путём организации и проведения забастовок.

6.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и строках.

6.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными 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.

6.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

6.7. При приёме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

6.8. Настоящий Договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу с 01.01.2015 года, установленным Договором.

### ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Размеры базовых окладов по профессиональным квалифицированным группам.
2. Надбавки к базовому окладу.
3. Перечень должностей, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно. Места для отдыха и приёма пищи.
4. Перечень должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.
5. Правил а внутреннего трудового распорядка.
6. Положение о порядке и условиях выплаты поощрения.

**Размеры базовых окладов по профессиональным  
Квалификационным группам.**

Наименование должности	Квалифика- ционный уровень	Квалифика ционный разряд	Объём работы по данной должности  (кол-во ставок)	Базовый оклад
Общепрофессиональные должности 3-го уровня:				
Бухгалтер	1	-	1,0	4878,00
Инспектор по кадрам	1	-	1,0	4188,00
Врачи и провизоры:				
Врач-терапевт	2	-	1,0	5300,00
Средний мед. и фармацевтический персонал:				
медсестра старшая	5	-	1,0	4920,00
медсестра диетическая	2	-	1,0	4715,00
медсестра палатная	3	-	4,0	4756,00
Мед. и фармацевтический персонал 1-го уровня:				
сестра-хозяйка	1	-	1,0	3400,00
санитарка палатная	1	-	5,0	3400,00
санитарка-ванница	1	-	1,0	3400,00
санитарка-уборщица	1	-	1,0	3400,00



Общепромышленные должности служащих 2-го уровня: завкладом	2	-	1,0	4649,00
Общепромышленные профессии рабочих 1-го уровня:				
Дворник	1	1	0,5	3190,00
Сторож-вахтёр	1	1	3,5	3190,00
Машинист по стирке и ремонту одежды	1	2	1,0	4715,00
Официант	1	2	2,0	3457,00
Кухонный работник	1	2	1,0	3324,00
Парикмахер	1	2	0,5	3457,00
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1	2	1,0	3324,00
слесарь-сантехник	1	2	1,0	3324,00
повар	1	3	2,0	3324,00
швея	1	3	0,5	3324,00

## Приложение № 2

**Надбавки к базовому окладу.****Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу**

№	Наименование должностей	Размер повышающего коэффициента
	Для медицинских и фармацевтических работников	до 1,5
	Для работников предоставляющих социальные услуги	до 1,5
	Для работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих	до 1,5

**Размеры повышающего коэффициента к окладу**

За квалификационную категорию к окладу медицинских и фармацевтических работников, работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг

№	Наименование повышающего коэффициента к окладу	Размер повышающего коэффициента
1.	Повышающий коэффициент к окладу за высшую квалификационную категорию	0,15
2.	Повышающий коэффициент к окладу за первую квалификационную категорию	0,12
3.	Повышающий коэффициент к окладу за вторую квалификационную категорию	0,10

**Надбавки к базовому окладу**

	<p>Устанавливается в зависимости от общего количества лет непрерывной работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания, в следующих размерах <u>всем работникам</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 1 года до 3 лет</li> <li>-от 3 лет до 5 лет</li> <li>-свыше 5 лет</li> </ul> <p><u>Врачам и среднему медицинскому персоналу</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 1 года до 3 лет</li> <li>- от 3 лет до 5 лет</li> <li>- от 5 лет до 7 лет</li> <li>-свыше 7 лет</li> </ul>	<p>До 10</p> <p>До 15</p> <p>До 30</p> <p>До 10</p> <p>До 30</p> <p>До 44</p> <p>До 60</p>
<p>Районный коэффициент</p> <p>Северные надбавки</p>	<p>Ст.316 ТК РФ «Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчёта заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, устанавливаются Правительством Российской Федерации»</p> <p>Ст.317 ТК РФ «Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1-я – через 6 месяцев</li> <li>- 2-я;3-я;4-я;5-я;6-я – через 6 месяцев</li> <li>- 7-я – через 12 месяцев</li> <li>- 8-я – через 12 месяцев</li> </ul>	<p>70</p> <p>10</p> <p>20,30,40,50,60</p> <p>70</p> <p>80</p>

**Перечень должностей, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно.**

**Места для отдыха и приёма пищи**

Перечень должностей	Места для отдыха и приёма пищи
Медицинская сестра палатная	Комната отдыха для персонала
Санитарка палатная	Комната отдыха для персонала
Сторож-вахтер	Комната отдыха для персонала

**Перечень должностей, по которым предоставляются дополнительные  
оплачиваемые отпуска.**

Наименование должности	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, лицам работающим в районах Крайнего Севера – ст.321 ТК РФ  к/д	За вредность   (календарные дни)	За ненормированность   (календарные дни)	За стаж   р/д
бухгалтер	24	-	12	-
Инспектор по кадрам	24	-	7	-
Врач-терапевт	24	12	-	-
Медсестра старшая	24	12	-	-
Медсестра диетическая	24	12	-	-
Медсестра палатная	24	12	-	-
Сестра-хозяйка	24	12	-	-
Санитарка палатная	24	12	-	-
Санитарка ваншица	24	12	-	-
Санитарка- уборщица	24	12	-	-
завскладом	24	7	-	-
Шеф-повар	24	12	-	-

дворник	24	-	-	-
Сторож-вахтер	24	-	-	-
Машинист по стирке и ремонту одежды	24	12	-	-
официант	24	-	-	-
Кухонный работник	24	-	-	-
парикмахер	24	-	-	-
Слесарь-электрик по ремонту электрообор-я	24	-	-	-
Слесарь-сантехник	24	-	-	-
повар	24	6	-	-
швея	24	6	-	-
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	24	-	-	-

**Правила внутреннего трудового распорядка.**

<b>Наименование должности</b>	<b>Количество Часов в неделю</b>	<b>Время работы</b>
бухгалтер	36	9.00-17.12
Инспектор по кадрам	36	9.00-17.12
Врач-терапевт	39	8.00-15.30
Медсестра старшая	36	9.00-17.12
Медсестра диетическая	36	9.00-17.12
Медсестра палатная	36	посменная работа
Сестра-хозяйка	36	8.00-16.12
Санитарка палатная	36	посменная работа
Санитарка ванщица	18	8.00-11.36
Санитарка уборщица	36	8.00-16.12
завскладом	36	8.00-16.12
Шеф-повар	36	8.00-16.12
дворник	40	8.00-17.00
Сторож-вахтер	36	посменная работа
Машинист по стирке и ремонту одежды	36	8.00-16.12
официант	36	посменная работа
Кухонный работник	18	9.00-12.36
парикмахер	18	8.00-11.36
Слесарь-электрик	40	8.00-17.00
Слесарь сантехник	20	8.00-12.00

повар	36	посменная работа
швея	18	9.00-12.36
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	20	8.00-12.00



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке и условиях выплаты поощрения**

#### **1.Общее положение**

1.1.Настоящее положение вводится с целью стимулирования работников дома-интерната к добросовестному исполнению своих должностных обязанностей, повышение эффективности труда и качества стационарного социального обслуживания, бережное отношение к вверенному имуществу, соблюдение трудовой дисциплины, внедрение передовых технологий для улучшения рабочего процесса, инициативность, выполнение дополнительных поручений, а также закрепление кадров и другие достижения в работе.

1.2.Лишение вознаграждения - мера воздействия на работников за невыполнение объёма работ или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

1.3.Действие настоящего Положения распространяется на работников КГКУ «Вострещовский дом-интернат для престарелых и инвалидов», независимо от источников финансирования.

#### **2.Основные показатели и условия поощрения**

2.1.С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утверждённым постановлением Правительства края от 04 августа 2008 года № 179-пр. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам в виде надбавок, доплат, премий.

2.2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

\* надбавка за успешное выполнение наиболее сложных работ (заданий);

\* надбавка за систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы;

\* надбавка за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей;

\* надбавка за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

\* надбавка за оптимизацию трудового процесса.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена. Выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более года.

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику

учреждения с учетом разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, при этом учитывается:

- \* работа без нареканий, замечаний и жалоб;
- \* выполнение всех государственных стандартов социального обслуживания, предъявляемых для выполнения работы;
- \* отзывы о работе;
- \* соблюдение всех требований по охране труда.

2.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

При формировании перечня видов выплат стимулирующего характера для работников учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

2.5. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения, при этом наименование премии и условия её осуществления включаются в положение об оплате труда работников учреждения.

2.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ и премирование устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.7. Основанием для начисления поощрения работникам дома-интерната служит анализ выполнения плановых показателей объёма работ по дому-интернату.

2.8. Источником образования средств на выплату поощрения является экономия плановых ассигнований на выплату заработной платы.

### **3. Порядок и размеры поощрения**

3.1. Размер поощрения определяется в размере тарифной ставки (оклада) в конце года, при этом учитывается:

- \* дополнительный объём работы;
- \* участие в мероприятиях, проводимых в учреждении;
- \* успехи в работе;
- \* показатели результативности по основной деятельности;
- \* инициативность;
- \* внедрение передовых технологий для улучшения рабочего процесса;
- \* соблюдение трудовой дисциплины.

3.2. Поощрение работников осуществляется по решению руководителя учреждения:

- заместителя руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- **руководителей** структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

3.3. Работники, отработавшие менее трёх месяцев, исключаются из списка на поощрение.

3.4. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждённого локальным нормативным актом учреждения.

3.5. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

3.6. Порядок установления ежемесячной надбавки за продолжительность непрерывной работы к окладу работников учреждения социального обслуживания Хабаровского края проводится в приложении № 2 к коллективному договору (кроме руководителей и работников, у которых оклады определяются в процентном отношении к окладу руководителя).

(в ред. приказов Министерства социальной защиты населения Хабаровского края от 22.10.2009 № 161-П, от 09.12.2011 № 278-П).

#### 4. Виды поощрений

4.1. Объявление благодарности.

4.2. Премирование.

4.3. Награждение ценным подарком.

4.4. Досрочное снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания.

Подписи сторон:

Работодатель  
Директор КГКУ Вострецовский ДПИ


МП

Представитель работников  
Старшая медицинская сестра

Сестра-хозяйка

 Т.А.Гнатовская

 А.А. Будкина

 Г.И.Бердникова

В ДАННОМ ЖУРНАЛЕ ПРОНУМЕРОВАНО,  
ПРОШНУРОВАНО И СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЮ  
21 (двадцать один) ЛИСТ

Директор КГКУ «Вострещовский дом-интернат  
для престарелых и инвалидов» *Гнатова*  
Т.А.Гнатовская

Исполнитель: инспектор КГКУ Вострещовский  
Для документов  
О.А. Гребатенко