

Государственное бюджетное учреждение «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних со стационаром «Надежда»

Представитель работников
Председатель профсоюзного комитета
ГБУ «СРЦН «Надежда» Вознесенского района»

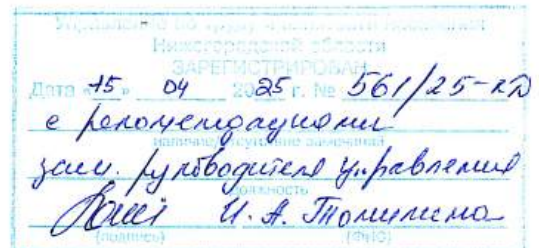
Гусенко /Т. Н. Гусенкова/
« 17 » « 03 » 2025 г.

Работодатель
Директор ГБУ «СРЦН «Надежда»
Вознесенского района»

Еськина /В. Н. Еськина/
« 14 » « 03 » 2025 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР
ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ «НАДЕЖДА»
ВОЗНЕСЕНСКОГО РАЙОНА»**



Протокол заседания
№ 1 от «17» марта 2025 года

р.п. Вознесенское
2025 год

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - "Договор") является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» Вознесенского района» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в соответствии со ст.40-44 Трудового кодекса РФ.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Государственное бюджетное учреждение «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» Вознесенского района», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Еськиной Валентины Николаевны, действующей на основании Устав, и работники в лице своего представителя, председателя Профсоюзного комитета, действующего на основании ст. 13 Федерального закона от 12.01.1996 N10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", ст.ст. 29, 40 - 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

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, определенным 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 валюте РФ в безналичной денежной форме путем ее перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заявление с реквизитами банковского счета передается Работником в

бухгалтерию Работодателя. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.1.2. Зарботную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца — 15-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 1-го числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

2.1.3. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 112 Трудового кодекса РФ), сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа учреждения (ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

2.1.5. Производить оплату труда на основании Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» Вознесенского района», утвержденного приказом директора ГБУ «СРЦН «Надежда» Вознесенского района» от 25.03.2017г. №37/1 (в редакции приказов от 25.07.2017г. №68, от 19.02.2018г. №45, от 27.06.2018г. №87).

2.1.6. Осуществлять выплату премий работникам по результатам труда в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работников государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» Вознесенского района», утвержденным приказом директора от 10.01.2024г. №03.

2.1.7. При совмещении профессий (должностей) или выполнении

обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы оплата исчисляется в процентах от должностного оклада и ставки заработной платы по основной должности. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

2.1.8. За работу в ночное время производить доплату за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

2.1.9. При нарушении работодателем установленного срока_ соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены по день фактического расчета включительно. (ст.236 Трудового кодекса РФ).

2.1.10. Выплачивать материальную помощь по личному заявлению работника

При наличии экономии фонда оплаты труда в следующем случае:

- а) при чрезвычайных ситуациях (пожар, стихийные бедствия и др.) в размере трех тысяч рублей;
- б) в связи с рождением ребенка у самого работника в размере трех тысяч рублей;
- в) в связи со свадьбой самого работника в размере трех тысяч рублей;
- г) при длительном лечении работника (более двух месяцев) в размере трех тысяч рублей;
- д) в связи с юбилеями – 50, 60 лет и далее каждые последующие 5 лет в размере десяти тысяч рублей;

е) в связи со смертью близких родственников (супруг (супруга), дети, мать, отец) в размере пяти тысяч рублей;

ж) единовременную материальную помощь родственникам для проведения похорон в сумме десяти тысячи рублей в случае смерти самого работника.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

2.3. Гарантии и компенсации.

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

2.3.2. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 выборному профсоюзному органу Учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения 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 или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

Массовым увольнением является:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численность работников 15 и более человек;

б) сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работников:

10% и более — в течение 3-х месяцев;

15% и более — в течение 6-ти месяцев;

20% и более — в течение года.

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- проработавшим в организации более 15 лет.

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

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

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе.

Начало работы – 08:00.

Перерыв – с 12:00 до 12:48.

Окончание работы – 17:00, в пятницу – 16:00 (за счет сокращения обеденного перерыва).

Выходные дни – суббота и воскресенье.

4.2. Работники, продолжительность рабочего времени которых отличается от нормальной:

- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- педагогические работники – 36 часов в неделю;
- педагогические работники, работающие по лицензии на осуществление образовательной деятельности по подвиду дополнительное образование детей и взрослых – 30 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю;
- медицинская сестра, врач-педиатр – 39 часов в неделю.
- учитель-логопед – 20 часов в неделю.

4.3. Воспитателям, поварам, сторожам, помощникам воспитателя устанавливается сменный режим работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала и время окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиком сменности, утвержденным директором Учреждения. График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до ввода их в действие.

4.4. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК РФ только с письменного согласия работников, за исключением случаев, предусмотренных ч.3 ст.99 ТК РФ .

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию профсоюзным комитетом (Приложение 2).

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

4.5. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч.ч. 6 и 8 ст. 113 ТК РФ).

4.6. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

4.7. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Педагогическим работникам, работающим по лицензии на осуществление образовательной деятельности по подвиду дополнительное образование детей и взрослых, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется в следующем случае (ст. 122 ТК РФ):

а) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

б) работникам в возрасте до восемнадцати лет;

в) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

г) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.8. В соответствии с ст. 116 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (Приложения 3;4):

а) за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);

б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);

4.9. Работник имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска в связи:

а) со свадьбой самого работника, детей – 3 календарных дня;

б) с рождением ребенка (отец, бабушка, дедушка) – 1 календарный день;

в) со смертью близких родственников (супруг (супруга), мать, отец, сестра брат, дети) – 3 календарных дня;

г) со смертью бабушки, дедушки – 1 календарный день (если похоронами занимается сам работник – 3 календарных дня);

д) женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (в возрасте до 10 лет), а также отцам, воспитывающим детей без матери, и опекунам (попечителей) несовершеннолетних – 1 календарный день – 1 сентября;

е) на проводы сына в армию – 2 календарных дня.

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

4.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязан обеспечить:

5.1. На каждом рабочем месте безопасные условия труда работающими соответствующие требованиям ТК РФ и других нормативных правовых актов, уделяя особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению Работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами защиты по установленным нормам (ст.21 ТК РФ), организации надлежащего санитарно-бытового обслуживания.

5.2. Проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

5.3. Внедрение и функционирование и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда (ст. 214 ТК РФ).

5.4. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров Работников, а так же в случае медицинских противопоказаний (ст.212, 213 ТК РФ).

5.5. Выдачу Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, сертифицированных средств индивидуальной защиты, в соответствии с нормами установленными Правительством РФ.

5.6. Предоставление Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, льгот, установленных законодательством.

5.7. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда в соответствии с Порядком «Обучение по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда работников организаций», утвержденным постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003г. №1/29. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.225 ТК РФ)

5.8. Определение степени ответственности должностных лиц и Работников учреждения за нарушение законодательных и иных нормативных актов об охране труда и невыполнение своих обязанностей в этой сфере.

5.9. Предоставление при приеме на работу Работникам информации о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов, средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 212 ТК РФ).

5.10. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 21 ТК РФ).

5.11. Предоставлять работникам освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставлять освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, представлять освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязуются:

5.12. Выполнять требования законодательства по охране труда, правил и инструкций по охране труда.

5.13. Отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда.

5.14. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления), а также о неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю.

5.15. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями по охране труда, спецодежде, спецобуви и с применением других средств индивидуальной защиты.

5.16. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.17. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

5.18. Стороны договорились, что в случае возникновения опасности для жизни и здоровья Работника вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, Работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы не влечет за собой привлечение Работника к дисциплинарной ответственности.

5.19. В рамках работы с персоналом Работодатель проводит информационно-профилактическую работу по противодействию распространения наркомании, алкоголизма, социально-значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

РАЗДЕЛ 6. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель обязуется:

6.1. Признать Профсоюзный комитет представителем, выразителем и защитником профессиональных социально-экономических интересов работников Учреждения.

6.2. На основании личных заявлений работников – членов профсоюза отчислять профсоюзные взносы из заработной платы и перечислять их профкому через бухгалтерию.

6.3. Предоставлять право профсоюзу участвовать в работе аттестационной комиссии и коллегий по вопросам, затрагивающим трудовые и социальные права работников.

6.4. Разрешать в рабочее время:

а) проведение собраний (конференций) работников по вопросам основной деятельности, охраны труда, а также рассмотрения споров.

б) выполнение (не в ущерб основной работе) общественных обязанностей работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы.

6.5. Производить своевременное перечисление членских профсоюзных взносов на счета соответствующих профсоюзных органов в следующем количестве от общей суммы начисленных членских профсоюзных взносов:

а) областному комитету профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Нижегородской области – 20%;

б) Вознесенский райком работников государственных учреждений общественного обслуживания – 80%.

6.6. Центральный комитет профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ обеспечивает дополнительное страхование всех членов профкома от несчастных случаев на производстве с летальным исходом в размере 10000 рублей за счет средств профсоюзного бюджета через страховую компанию «Профсодружество».

6.7. Областной комитет профсоюза работников госучреждения и общественного обслуживания обеспечивает всех членов профсоюза

дополнительными страховыми пособиями в случае временной потери трудоспособности в связи:

- а) с несчастным случаем на производстве в размере до 1000 рублей;
- б) по пути на работу и с работы в размере до 500 рублей;
- в) с травмой в быту в размере до 300 рублей.

6.8. Профсоюзный комитет учреждения выделяет денежные средства работникам:

а) на приобретение ценных подарков в размере 1500 рублей в связи с рождением ребенка у работника, к юбилею (50, 55, 60 лет);

б) на приобретение ценных подарков в размере 500 рублей в связи с бракосочетанием работника.

в) на посещение работников учреждения, находящихся на лечении в стационаре в размере до 500 рублей;

г) в связи со смертью супруга (и), детей, родителей работника 1500 рублей.

6.9. Профсоюз приобретает за счет профсоюзных средств одно-двухдневные коллективные путевки выходного дня.

РАЗДЕЛ 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

7.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии

действующим законодательством.

7.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении работодателя, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников работодателя.

7.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

7.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня его подписания Сторонами и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2025г.

Приложения:

1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (приложение №1).

2. Перечень категорий работников, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (приложение №2).

3. Перечень категорий работников, имеющих право на дополнительный отпуск за вредные условия труда (приложение №3).

4. Лист ознакомления работников с Коллективным договором государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» Вознесенского района» (приложение 4).

Приложение 1
к Коллективному договору
ГБУ «СРЦН «Надежда»
Вознесенского района»

Представитель работников
Председатель профсоюзного комитета
ГБУ «СРЦН «Надежда»
Вознесенского района»
Гусенко /Т. Н. Гусенкова/
« 17 » 03 2025 г.

Работодатель
Директор ГБУ «СРЦН «Надежда»
Вознесенского района»
Еськина /В. Н. Еськина/
« 17 » 03 2025 г.



**Перечень должностей работников
с ненормированным рабочим днем.**

№ п/п	Наименование должности
1	Директор
2	Заместитель директора
3	Заведующая стационарным отделением
4	Главный бухгалтер
5	Бухгалтер
6	Юрисконсульт
7	Водитель

Приложение 2

к Коллективному договору
ГБУ «СРЦН «Надежда»
Вознесенского района»

Представитель работников
Председатель профсоюзного комитета
ГБУ «СРЦН «Надежда»
Вознесенского района»

Гусенко /Т. Н. Гусенкова/
« 17 » « 03 » 2025 г.

Работодатель
Директор ГБУ «СРЦН «Надежда»
Вознесенского района»

Еськина /В. Н. Еськина/
« 17 » « 03 » 2025 г.



**Перечень категорий работников, имеющих право
на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование должности	Количество дней
1	Директор	5
2	Заместитель директора	4
3	Заведующая стационарным отделением	4
4	Главный бухгалтер	4
5	Бухгалтер	3
6	Юрисконсульт	3
7	Водитель	3

Приложение 3

к Коллективному договору
ГБУ «СРЦН «Надежда»
Вознесенского района»

Представитель работников
Председатель профсоюзного комитета
ГБУ «СРЦН «Надежда»
Вознесенского района»

Гусенкова /Т. Н. Гусенкова/
« 17 » 03 2025 г.

Работодатель
Директор ГБУ «СРЦН «Надежда»
Вознесенского района»

Еськина /В. Н. Еськина/
« 17 » 03 2025 г.



**Перечень категорий работников, имеющих право
на дополнительный отпуск за вредные условия труда**

№ п/п	Наименование должности	Количество дней
1	Повар	7

ГБУ «СРЦН «Надежда» Вознесенского района»
Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
13 (Пиласкас) листа(ов)

Директор _____



В.Н. Есыкина

