



государственное бюджетное учреждение  
дополнительного профессионального образования Самарской области  
«Новокуйбышевский ресурсный центр»

☐ 446200 Самарская область, ☐ (84635)6-67-37  
г.о. Новокуйбышевск, ☐ [ru\\_dpo\\_rc\\_nkb@63edu.ru](mailto:ru_dpo_rc_nkb@63edu.ru)  
ул. Суворова, д. 20 ☐ <https://www.rc-nsk.ru/>

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования  
Самарской области  
«Новокуйбышевский ресурсный центр»  
на 2026 – 2028 г.г.

Принят на общем собрании  
ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»  
Протокол №3 от «10» февраля 2026 г.



Новокуйбышевск 2026 г.

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Для целей настоящего Коллективного договора применяются следующие термины и определения:

- **Работодатель** — государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Самарской области «Новокуйбышевский ресурсный центр», осуществляющее образовательную деятельность по программам дополнительного профессионального образования, вступившее в трудовые отношения с работником.
- **Работник** — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем.
- **Работники** — трудовой коллектив Работодателя.
- **Коллективный договор** — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем в лице их представителей на основе соблюдения взаимных интересов сторон, разработанный в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- **Локальный нормативный акт** — внутренний документ, утверждённый в пределах компетенции, установленной Уставом Работодателя, регулирующий определённые аспекты трудовой деятельности и обязательный для исполнения работниками.
- **Представитель работников** — работник, избранный коллективом для представления интересов работников при заключении, изменении и контроле за выполнением Коллективного договора, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.
- **Стороны** — Работодатель и Работники в лице своих представителей.
- **Совет Центра** - постоянно действующий коллегиальный орган управления государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Новокуйбышевский ресурсный центр», который выбирается на заседании Общего собрания государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Новокуйбышевский ресурсный центр».

1.2. Настоящий Коллективный договор заключается между ГБУ ДПО СО «Новокуйбышевский ресурсный центр» в лице исполняющего обязанности директора Никипеловой Светланы Евгеньевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками учреждения в лице Представителя работников Васильевой Инны Васильевны, действующего на основании Положения об Общем собрании государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Новокуйбышевский ресурсный центр», с другой стороны, а при совместном упоминании именуемыми «Стороны».

1.3. Коллективный договор основан на принципах добровольности, равноправия, реальности обеспечения обязательств и соблюдения интересов обеих сторон.

1.4. Целью Коллективного договора является обеспечение эффективной работы учреждения, защита трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников.

1.5. Предметом договора являются условия труда, оплаты труда, социального обеспечения, гарантии и компенсации, предоставляемые работникам сверх требований законодательства, с учётом финансово-экономического положения Работодателя.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Работодателя, включая совместителей.

1.7. Стороны признают права друг друга и добросовестно выполняют обязательства, вытекающие из настоящего Коллективного договора.

**1.8.** Коллективный договор не может содержать условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством.

**1.9.** Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с Коллективным договором, не подлежат применению.

**1.10.** В случае противоречий между Коллективным договором и локальными нормативными актами применяются положения Коллективного договора.

**1.11.** При приёме на работу каждый работник обязан быть ознакомлен с Коллективным договором под роспись.

## **Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА**

**2.1.** Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Оплата труда осуществляется в соответствии с должностными окладами (ставка), установленными нормативными правовыми актами Самарской области, а также локальными нормативными актами Работодателя — в частности, Положением об оплате труда и Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда и утверждаются приказом директора.

**2.2.** Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с:

- нормативными правовыми актами Самарской области, регулирующими оплату труда работников государственных учреждений дополнительного профессионального образования и дополнительного образования детей;
- утверждённым фондом оплаты труда учреждения;
- локальными нормативными актами Работодателя — в частности, Положением об оплате труда и Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, принятыми с учётом мнения представителя работников.

**2.3.** Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) два раза в месяц: за первую половину месяца 21 числа текущего месяца и 6 числа месяца, следующего за расчетным — за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата перечисляется по заявлениям Работников на пластиковые карты через отделения банка.

**2.4.** Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

**2.5.** Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

**2.6.** Выплата заработной платы производится в полном объёме без каких-либо удержаний, кроме случаев, прямо предусмотренных федеральным законом.

**2.7.** При прекращении трудового договора с Работником выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенному Работнику требования о расчете.

**2.8.** В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся у Работодателя, или со дня

представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня предъявления документа о присвоении, награждении;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня предъявления документа о присвоении степени.

При наступлении у Работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**2.9.** За задержку выплаты заработной платы Работодатель несёт материальную ответственность в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

**2.10.** Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются компенсации в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

**2.11.** Работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днём, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 6 календарных дней.

**2.12.** При направлении в командировку работникам возмещаются расходы в порядке, установленном законодательством РФ и локальными нормативными актами.

**2.13.** Стороны договорились (при наличии финансовых средств):

в целях материальной поддержки педагогических Работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического Работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

- в отношении работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации и членов их семей (отец, мать, жена, дети) предусмотреть дополнительные меры поддержки, а именно:

1) для демобилизованных Работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников;

- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;

- заключение в отношении мобилизованных Работников договоров о страховании их жизни и здоровья;

- оказание за счет средств Работодателя медицинской помощи, а также преимущественное право прохождения санаторно-курортного лечения (с частичной или полной компенсацией затрат) после возобновления трудовых отношений;

- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских).

2) для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание материальной помощи при мобилизации члена семьи;

- приобретение за счет Работодателя (полностью или частично) путевок на санаторно-курортное лечение членов семьи мобилизованного;

- частичная или полная компенсация расходов на оплату жилищно-коммунальных услуг, оплату взносов на капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме;

- заключение в отношении членов семьи мобилизованных граждан договоров о добровольном медицинском страховании (или расширение текущего пакета);

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;

- частичная компенсация выплат по ипотечному кредиту членов семьи мобилизованных граждан;

- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время;

- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан.

**2.14.** Заработная плата выплачивается своевременно и в полном объеме. Невыплата или неполная выплата заработной платы влечёт ответственность в соответствии с законодательством.

**2.15.** 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 и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

### **Раздел 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ**

**3.1.** Педагогические Работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

**3.2.** Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

**3.3.** Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

**3.4.** Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

**3.5.** При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

**3.6.** Работодатель предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме.

#### **Раздел 4. СОКРАЩЕНИЕ И ТРУДОУСТРОЙСТВО**

**4.1.** При сокращении численности или штата работников Работодатель обязан предложить имеющиеся вакансии.

**4.2.** Работникам, подлежащим увольнению в связи с сокращением, выплачиваются все причитающиеся суммы в соответствии с ТК РФ.

**4.3.** При увольнении по сокращению работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не более двух месяцев (при своевременной постановке на учет в центр занятости).

**4.4.** Преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда имеют работники с более высокой квалификацией и производительностью.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, членам одной семьи, беременным женщинам, одиноким матерям и отцам, а также Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях,

независимо от обучения их на бесплатной или платной основе, лицам предпенсионного возраста (5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости) и отработавшие у Работодателя 10 лет и более.

**4.5.** Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

**4.6.** Работодатель выплачивает Работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

**4.7.** При ликвидации Работодателя либо сокращении численности или штата Работников Работодатель предоставляет предупрежденным об увольнении Работникам один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

## **Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**5.1.** Работникам устанавливается режим рабочего времени и времени отдыха в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

**5.2.** Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общими выходными днями считаются суббота и воскресенье. Для сотрудников структурного подразделения «Центр технического творчества детей «НОВАпарк» (СП «НОВАпарк») выходные дни могут устанавливаться индивидуально в соответствии с графиком и расписанием. Для педагогов дополнительного образования детей может быть установлена шестидневная учебная неделя в соответствии с расписанием, с обязательным выходным днём — воскресенье.

**5.3.** Продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических Работников Работодателя устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогов дополнительного образования устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Работодателя.

**5.4.** В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

В течение рабочего дня Работнику, работа которого связана с ПЭВМ (компьютером), должны быть предоставлены регламентированные перерывы для отдыха, которые включаются в рабочее время. Суммарная продолжительность регламентированных перерывов должна составлять не менее 50 минут.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя или по соглашению между Работником и Работодателем.

Для педагогических Работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи в специально отведенном для этого помещении.

**5.5.** Для отдельных категорий работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени в соответствии с ТК РФ.

#### **5.6.** Дистанционный (удалённый) режим работы

По соглашению между Работником и Работодателем, с учётом характера выполняемых трудовых функций и производственных возможностей учреждения, может устанавливаться дистанционный (удалённый) режим работы по основному месту работы и/или по работе по совместительству — отдельно по каждому трудовому договору.

Дистанционная работа оформляется в порядке, установленном главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации: путём заключения дополнительного соглашения к соответствующему трудовому договору с указанием условий выполнения работы вне стационарного рабочего места, используемого Работодателем.

При дистанционной работе за Работником сохраняются все трудовые права и гарантии, предусмотренные законодательством, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами.

##### **5.6.1.** Обеспечение условий для дистанционной работы

При установлении дистанционного (удалённого) режима работы Работодатель по соглашению с Работником предоставляет необходимое имущество (в том числе компьютерную технику, периферийные устройства, программное обеспечение, средства связи и иное оборудование), если иное не установлено трудовым договором или дополнительным соглашением.

Передача и возврат имущества оформляются актом приёма-передачи, в котором указываются наименование, инвентарный номер, состояние имущества и иные существенные условия.

Работник обязан использовать предоставленное имущество исключительно в целях исполнения трудовых обязанностей, соблюдать правила его эксплуатации, обеспечивать сохранность и возвращать имущество по первому требованию Работодателя или по окончании срока дистанционной работы.

Ответственность за утрату, порчу или несвоевременный возврат имущества определяется в соответствии с гражданским и трудовым законодательством Российской Федерации.

#### **5.7.** Неполный рабочий день (неполная рабочая неделя) и гибкие условия труда

По соглашению сторон может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполный рабочий день/неделю по письменной просьбе:

— беременной женщины;

— одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида — до 18 лет);

— лица, осуществляющего уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения, при наличии такой возможности у Работодателя.

С учётом производственных возможностей Работодатель вправе предоставлять дополнительные гарантии:

— индивидуальный гибкий график;

— дистанционную занятость;

— иные особые условия — беременным женщинам, женщинам с несовершеннолетними детьми, одиноким отцам, многодетным родителям, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами семьи, — при наличии соответствующих оснований и технической возможности.

Оплата труда при неполном рабочем времени — пропорционально отработанному времени или объёму выполненных работ.

**5.8.** Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт ограничений в продолжительности ежегодного отпуска, исчислении стажа и иных трудовых правах.

**5.9.** Время начала и окончания рабочего дня, перерывы для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

**5.10.** Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

**5.11.** Работникам предоставляются еженедельные выходные дни.

**5.12.** Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с ТК РФ.

**5.13.** Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и в случаях, предусмотренных ТК РФ.

**5.14.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

**5.15.** Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней.

**5.16.** Удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется:

— 56 календарных дней — педагогическим работникам, указанным в п. 1 и 2 раздела III Постановления Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 и руководителям, должности которых указаны в пункте 2 раздела III Постановление № 415.

— 42 календарных дня — работникам, указанным в пунктах 1 и 2 раздела II того же Постановления.

**5.17.** Особенности предоставления отпусков при работе по совместительству

При внутреннем совместительстве (выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя на условиях трудового договора) ежегодные оплачиваемые отпуска по основной должности и по совместительству предоставляются одновременно.

При внешнем совместительстве работнику ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы с сохранением среднего заработка в порядке, установленном статьями 114, 120 и 139 Трудового кодекса Российской Федерации. В случае если продолжительность отпуска работника по настоящему трудовому договору короче продолжительности отпуска по основному месту работы, за разницу в днях работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации. Для предоставления отпуска работник представляет справку с основного места работы о времени и продолжительности предоставляемого ему отпуска.

**5.18.** Отпуск предоставляется в соответствии с утверждённым графиком отпусков. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

**5.19.** По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

**5.20.** Работникам, не использовавшим отпуск в течение года, отпуск переносится на следующий год.

**5.21.** Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

**5.22.** Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в случаях, предусмотренных ТК РФ.

**5.23.** Работникам, работающим по совместительству, отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы.

**5.24.** При увольнении работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

**5.25.** Ежегодный оплачиваемый отпуск многодетным работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до 18 лет, предоставляется в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

**5.26.** Беременным женщинам предоставляется:

— ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное время в соответствии со ст. 260 ТК РФ;

— отпуск без сохранения заработной платы с 10-й недели— по заявлению.

**5.27.** Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

— за вредные/опасные условия труда — в соответствии с результатами СОУТ;

— за ненормированный рабочий день — от 3 до 6 календарных дней.

**5.28.** Работникам дополнительно предоставляется отпуск по личному заявлению, оплачиваемый по среднему дневному заработку, в следующих случаях:

- свадьбы детей - продолжительностью два календарных дня;

- собственной свадьбы - продолжительностью три календарных дня;

- рождения ребенка и выписка из роддома - продолжительностью два календарных дня;

- в День Знаний 1 сентября (одному из родителей или опекуну школьников 1-4 класса) - продолжительностью один календарный день. Если День Знаний приходится на воскресенье или субботу (в случаях, когда суббота является выходным днем в школе), данный дополнительный отпуск предоставляется с переносом на один (два) дня соответственно;

- в день последнего звонка для учащихся 11-х классов - продолжительностью один календарный день;

- смерти супруги, супруга, детей, родителей, отчима/мачехи, бывшего опекуна/попечителя Работника, родных братьев и сестер - продолжительностью три календарных дня;

- в связи с призывом сына или мужа на военную службу — продолжительностью один календарный день.

женщинам - для решения вопросов быта, семьи и детей — продолжительностью один календарный день в год.

**5.29.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок, определяемый по соглашению сторон.

*Примечание: материальная поддержка по случаю бракосочетания, рождения ребёнка, похорон и т.п. может оказываться в форме единовременной помощи, не связанной с предоставлением оплачиваемого отпуска.*

**5.30.** Педагогическим работникам организации, имеющим стаж педагогической работы 10 лет и более, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

Порядок предоставления длительного отпуска, его конкретная продолжительность и иные условия определяются Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

**5.31.** Работникам, направленным на обучение с отрывом от работы, предоставляется отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.

**5.32.** Работникам, участвующим в мобилизации, гарантируется сохранение рабочего места и должности.

**5.33.** Работникам — участникам специальной военной операции для участия в официальных мероприятиях, проводимых в целях патриотического воспитания и чествования участников СВО, предоставляется освобождение от работы с сохранением среднего заработка на период мероприятия, но не более 5 рабочих дней в календарном году. Порядок предоставления устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

## **Раздел 6. МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ**

**6.1.** Молодым специалистам (впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательного учреждения) предоставляются меры социальной поддержки в соответствии с законодательством Самарской области.

**6.2.** Работодатель оказывает содействие в адаптации молодых специалистов.

## **Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

**7.1.** Работникам гарантируются все виды компенсаций, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

**7.2.** При направлении в командировку, переезде на новое место работы, совмещении профессий и других случаях, предусмотренных законом, выплачиваются соответствующие компенсации.

**7.3.** Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**7.4.** При выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труд) к должностным окладам Работников Работодатель обязан производить доплаты в размере, определяемом Положением об оплате труда Работников и Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда Работников Работодателя.

**7.5.** Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права в отношении работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплатить Работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении Работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного Работника на работу. 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 (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного Работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у Работодателя (ч. 10 ст. 351.7 ТК РФ).

## **Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА**

### **8.1. Работодатель обязуется обеспечить:**

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих

государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

## **8.2. Работник обязан:**

- соблюдать требования охраны труда;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8.3. В соответствии с подпунктом б пункта 1 Примечания к приказу № 997н от 09.12.2014 г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты, выдаваемых Работнику

в соответствии с Типовыми нормами, выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью Работника:

Дворнику зимой дополнительно:

- куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке 1 штука на 24 месяца;
- валенки с резиновым низом 1 пара на 36 месяцев.

Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий зимой дополнительно:

- куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке дежурная на 12 месяцев;

## **Раздел 9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ**

**9.1. Представитель Работников имеет право:**

**9.1.1.** Производить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников Работодателя.

**9.1.2.** Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**9.1.3.** Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

**9.1.4.** Защищать права и интересы Работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

**9.1.5.** Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

**9.1.6.** Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

**9.1.7.** Беспрепятственно проверять соблюдение требования охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами Работодателя предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

**9.2. Представитель Работников обязан:**

**9.2.1.** Представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам.

**9.2.2.** Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

**9.2.3.** Представительствовать от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем.

**9.2.4.** Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда.

**9.2.5.** Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора.

**9.2.6.** Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников.

**9.2.7.** Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с Работниками.

## Раздел 10. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- 10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Стороны, соответствующие органы по труду.
- 10.2. За нарушение условий Коллективного договора виновные лица несут ответственность в соответствии с законодательством.

## Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 11.1. Настоящий Коллективный договор заключён сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.
- Стороны по договоренности имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.
- 11.2. Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами.
- 11.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по соглашению Сторон.
- 11.4. Коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в органе по труду в течение 7 дней со дня подписания.
- 11.5. Экземпляры Коллективного договора хранятся у Работодателя и у Представителя работников.
- 11.6. Все работники ознакомлены с Коллективным договором под роспись.
- 11.7. Коллективный договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

От Работодателя:

И.о.директора ГБУ ДПО  
«Новокуйбышевский РЦ»

 /С.Е.Никипелова/

10.02.2026 г.



От Работников:

Представитель Работников  
ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»

 /И.В.Васильева/

10.02.2026 г.

Прошито и пронумеровано на  
*76 (Шестнадцать)* листах

И.о.директора ГБУ ДПО

"Новокуйбышевский РЦ"

С.Е.Никипелова

*С.Е.Никипелова*

М.П.

