

ОГРН 1025203736249, ИНН 5262083564, КПП 526201001  
адрес: 603109, город Нижний Новгород, улица Горная, дом 16

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на период с 01.01 2026 г. по 01.01.2029 г.

### Государственное бюджетное учреждение «Нижегородский областной реабилитационный центр для инвалидов»

Договаривающиеся стороны:

от имени работодателя:

директор

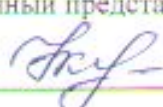
 Куртин А.Н.

«06» ноября 2025 г.



от имени работников:

Полномочный представитель работников

 Коробова Н.В.

«06» ноября 2025 г.

Принят на общем собрании работников  
Государственного бюджетного учреждения  
«Нижегородский областной реабилитационный  
центр для инвалидов» и подписан сторонами  
протокол №2 от 06 ноября 2025 года

г.Нижний Новгород

|                                                                                                    |                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Управление по труду и занятости населения<br>Нижегородской области                                 |                       |
| ЗАРЕГИСТРИРОВАН                                                                                    |                       |
| Дата <u>14.11.2025</u> г. № <u>1823/05-12</u>                                                      |                       |
| с рекомендациями<br>наличием, отсутствием замечаний                                                |                       |
| Зачаститель руководителю                                                                           |                       |
| <br>(подпись) | У. А. Томина<br>(ФИО) |

# О Г Л А В Л Е Н И Е

|                                                                                    |             |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ                                                                 | страница 2  |
| 2. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА                                                 | страница 4  |
| 3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН                                             | страница 5  |
| 4. ПРИЕМ РАБОТНИКОВ НА РАБОТУ, ЗАНЯТОСТЬ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ        | страница 8  |
| 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ                                                                   | страница 16 |
| 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА                                                                    | страница 22 |
| 7. ОПЛАТА ТРУДА                                                                    | страница 26 |
| 8. ОХРАНА ТРУДА                                                                    | страница 32 |
| 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ                                                             | страница 36 |
| 10. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ                           | страница 38 |
| 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОЛНОМОЧНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ | страница 39 |
| 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА                                 | страница 40 |
| 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ                                                       | страница 41 |

Государственное бюджетное учреждение «Нижегородский областной реабилитационный центр для инвалидов», именуемое в дальнейшем «Работодатель», «Учреждение» в лице директора Куртина Александра Николаевича, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники Государственного бюджетного учреждения «Нижегородский областной реабилитационный центр для инвалидов», именуемые в дальнейшем «Работники», в лице уполномоченного общим собранием Работников, Полномочного представителя работников – Коробовой Натальи Валерьевны (протокол общего собрания работников Учреждения от 25.08.2025 №1) заключили настоящий коллективный договор (далее по тексту Коллективный договор) о нижеследующем:

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с нормами права, содержащимися в Конституции РФ, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законе Нижегородской области от 27 апреля 1999 г. N 40-3 "О социальном партнерстве" и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения Работников и Работодателя.
- 1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного Коллективного договора, соблюдения норм законодательства, полномочий представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора.
- 1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.
- 1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на равноправной основе в целях:
  - 1.4.1. Совершенствования системы социально-трудовых отношений в Учреждении, способствующей его стабильной работе;
  - 1.4.2. Закрепления трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством;



1.4.3. Реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех Работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Работодатель признает Полномочного представителя работников единственным представителем Работников Учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения Коллективного договора. Полномочный представитель работников обязуется содействовать эффективной работе Учреждения.

1.7. Работники предоставляют право Полномочному представителю работников договариваться с Работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих Сторон изменений и дополнений, без созыва собрания Работников Учреждения. Изменения и дополнения, принятые на заседании двухсторонней комиссии, являются неотъемлемой частью к Коллективному договору и доводятся до сведения Работников.

1.8. Работодатель обеспечивает гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора путем проведения собраний трудового коллектива, отчетов ответственных работников, через информационные стенды.

1.9. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном Коллективным договором и не могут ухудшить положения Работников по сравнению с действующими нормативными правовыми актами.

1.10. В период действия Коллективного договора Полномочный представитель работников не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм Коллективного договора.

1.11. В течение срока действия настоящего Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Условия Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующими нормативными актами (часть 4 статьи 57 ТК РФ).



1.13 Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется:

-двухсторонней комиссией по подготовке Коллективного договора, его заключению, изменению, в соответствии с Положением о постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке Коллективного договора, его заключению, изменению, утвержденное приказом от 27.10.2025 № 182-ОД (далее-Комиссия);

и персонально:

-от Работодателя – директором Учреждения;

-от Работников – Полномочным представителем работников.

1.14. Работодатель перед принятием локального нормативного акта Учреждения, затрагивающего права, обязанности, гарантии Работников учитывает мнение Полномочного представителя работников в соответствии со ст.372 ТК РФ.

## **2.ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с 01 января 2026 года (со дня, установленного Коллективным договором) и действует по 01 января 2029 года. До истечения срока Коллективный договор может быть продлен на срок не более 3 (трех) лет. Либо, заключен новый Коллективный договор на срок не более 3 (трех) лет,

2.2. Подписанный Сторонами Коллективный договор Работодатель направляет в течении 7 (семи) дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в управление по труду и занятости населения Нижегородской области.

2.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, изменения организационно-правовой формы, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

2.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.5. В случае ликвидации Учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.6. При смене формы собственности Учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода права собственности.

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

#### Стороны договорились:

3.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем Учреждения.

3.2. Принимать оперативные меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Учреждении, а также по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

3.3. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением режима труда и отдыха, социальной защиты и занятости Работников в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области;

3.4. Разрабатывать и осуществлять совместные мероприятия, направленные на повышение эффективности работы, формирование материальных и моральных стимулов для Работников, качественное и своевременное выполнение служебных заданий Работниками;

3.5. Осуществлять совместные мероприятия по профессиональному развитию, продвижению и карьерному росту молодых специалистов, а также созданию условий эффективной работы Работников.

#### **3.6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ:**

##### Работодатель обязуется:

3.6.1. Не требовать от Работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

3.6.2. Добиваться стабильного финансового положения Учреждения;

3.6.3. Письменно ознакомить под роспись Работников, в том числе вновь принимаемых на работу с Коллективным договором.

3.6.4. Выплачивать Работникам заработную плату в полном размере и в сроки, установленные Коллективным договором.

3.6.5. Обеспечить Работникам равную оплату за труд равной ценности.

3.6.6. Обеспечить Работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.6.7. Способствовать повышению профессионального уровня Работников.

3.6.8. Добросовестно исполнять условия Коллективного договора.



Работодатель вправе:

3.6.9. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей в соответствие с трудовым договором и бережного отношения к имуществу Учреждения.

3.6.10. Производить оценку результативности, интенсивности и качества работы Работников в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения, утвержденное приказом от 27.10.2025 №181-ОД и Положением о балансовой комиссии Учреждения, утвержденное приказом от 27.10.2025 №179-ОД.

3.6.11. Вводить на территории Учреждения, в зданиях и помещениях, в коридорах и отделениях Учреждения систему видеонаблюдения, в целях антитеррористической защищенности Учреждения, обеспечения пожарной безопасности и повышения качества оказания социальных услуг, а также предупреждения бесконтрольного проникновения посторонних лиц и транспортных средств на территорию Учреждения.

**3.7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПОЛНОМОЧНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ:**

Полномочный представитель работников обязуется:

3.7.1. Разъяснять всем Работникам Учреждения положения Коллективного договора и содействовать его реализации.

3.7.2. Защищать социально-трудовые права и интересы Работников Учреждения в рамках Коллективного договора.

3.7.3. Осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.

3.7.4. Добросовестно исполнять условия Коллективного договора.

Полномочный представитель работников вправе:

3.7.5. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.7.6. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по заключению, исполнению Коллективного договора.

**3.8. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ:**

Работники обязуются:

3.8.1. Полностью использовать рабочее время для производительного, эффективного и качественного труда.

3.8.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.8.3. Соблюдать правила пожарной безопасности, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.8.4. Бережно и экономно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов.

3.8.5. Добросовестно и в срок исполнять трудовые обязанности, возложенные на Работника трудовым договором и должностной инструкцией.

3.8.6. Повышать квалификацию и свой профессиональный уровень.

3.8.7. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью других Работников, сохранности имущества Работодателя.

Работники вправе на:

3.8.8. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

3.8.9. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям Коллективного договора.

3.8.10. Своевременную и в полном размере выплату заработной платы.

3.8.11. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для медицинских работников, инвалидов и других категорий Работников.

3.8.12. Еженедельные выходные дни, нерабочие праздничные дни и оплачиваемые ежегодные отпуска.

3.8.13. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, Коллективным договором и иными нормативными правовыми актами.

3.8.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.8.15. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными способами в соответствии с действующим законодательством (ст. 21 ТК РФ).



#### **4. ПРИЕМ РАБОТНИКОВ НА РАБОТУ, ЗАНЯТОСТЬ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

4.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работниками регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, до подписания которого, Работодатель знакомит Работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностной инструкцией, а также с иными действующими положениями, приказами и инструкциями, непосредственно касающимися трудовой деятельности Работника (ст. 15 ТК РФ, ст. 67 ТК РФ).

4.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, и хранится у каждой из Сторон. (ст. 67 ТК РФ).

4.3. Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ. В трудовом договоре указываются обязательные и дополнительные условия и соответствует утвержденной Типовой формой трудового договора Учреждения, приказ от 27.10.2025 № 183-ОД.

4.4. К обязательным для включения в трудовой договор относятся следующие условия:

- место работы (с указанием структурного подразделения;
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой Работнику работы);
- дата начала работы (при заключении срочного трудового договора дополнительно указывается срок действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения);
- условия оплаты труда (должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- гарантии и компенсации за работу: с вредными и (или) опасными условиями труда, с особым контингентом лиц.

4.5. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 (пяти) лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор с Работниками заключается в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

4.6. Работники, являющимися ветераны специальной военной операции, уволенные с военной службы, сохраняют право устроиться в Учреждение, где

работали до призыва. Это правило действует для Работников в течении 3 месяцев после увольнения (Федеральный закон от 27.05.1998 №76-ФЗ).

Если вернуться Работнику на прежнюю должность невозможно, Работодатель предоставляет другую вакансию, которая соответствует квалификации Работника. Если подходящей вакансии нет, предлагается нижеоплачиваемая работа или менее квалифицированная работа, но при условии, что она не противопоказана Работнику по состоянию здоровья (ст.351.7 ТК РФ).

4.7. При заключении трудового договора, по соглашению Сторон, в трудовом договоре может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения (статьи 70, 207 ТК РФ).

4.8. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором.



4.9. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей, главного бухгалтера и их заместителей, руководителей филиалов - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

4.10. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя, Работник имеет право обжаловать в суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Полномочного представителя работников и без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях, предусмотренных ТК РФ.

4.11. Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

4.12. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.13. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

4.14. По соглашению Сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого Работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа Работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.



4.15. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

4.16. Перевод Работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя допускается также в случаях простоя временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества Учреждения либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия Работника.

4.17. Для исполнения трудового договора Работодатель обязуется:

4.17.1. Письменно оформить трудовой договор с Работником при приеме его на работу. Издать приказ о приеме на работу на основании заключенного трудового договора, с указанием занимаемой должности, условий труда и отдыха, условий испытаний при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить Работника под роспись с действующим в Учреждении Уставом, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, приказом о приеме на работу и иными локальными нормативными актами Учреждения, имеющие отношения к трудовой деятельности Работника (статья 68 ТК РФ).

4.17.2. Подобрать Работнику другую должность, уведомить Работника об изменении условий трудового договора, строго в письменной форме оформить изменения в трудовой договор и осуществить:

- временный перевод Работника на другую работу при изменении определенных Сторонами условий трудового договора по причинам связанным: с изменением организационных или технологических условий труда, в случаях производственной необходимости либо простоя. Осуществлять перевод Работника только по соглашению Сторон трудового договора (решение обоюдное и добровольное).



- перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном нормативными актами. (ст. 72 ТК РФ).

4.17.3. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные законодательством РФ, локальными нормативными актами, трудовым договором. При направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации, Работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные законодательством РФ, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.17.4. В целях обеспечения прав и свобод Работников Работодатель вправе осуществлять сбор, хранение и обработку персональных данных Работника, а также гарантирует, что сведения о Работнике, являющиеся персональными данными, которые предоставлены им при приеме на работу, будут представлены третьим лицам с письменного согласия Работника, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством - с предварительным уведомлением Работника о предоставляемых данных. Работодатель гарантирует обработку только тех персональных данных, которые непосредственно связаны с трудовыми отношениями и необходимы для целей такой обработки.

4.17.5. Не направлять в служебную командировку, на сверхурочные работы, на ночные работы, работы в выходные или праздники. Работника имеющего ребенка до 14 лет, если второй родитель мобилизован, служит по контракту или в добровольческом формировании, не зависимо от того, зарегистрирован брак между родителями ребенка или нет и письменно проинформировать Работника о его праве.

4.17.6. При трудоустройстве несовершеннолетнего Работника на работу, получить письменное согласие от самого несовершеннолетнего Работника и письменное согласие от одного из его родителей или опекуна. В случае, если несовершеннолетний Работник является сиротой или находится под опекой-согласие органа опеки или иного законного представителя.

4.17.7. При приеме на работу Работника (иностранного гражданина), уведомлять органы Министерства внутренних дел, как о приеме на работу, так и об увольнении Работника (иностранного гражданина).



4.18. Для исполнения трудового договора Работники обязуются:

4.18.1. Добросовестно, качественно и в срок исполнять трудовые обязанности, возложенных на них трудовым договором.

4.18.2. Выполнять приказы и распоряжения должностных лиц, действующих от лица Работодателя, если они не противоречат требованиям трудового законодательства.

4.18.3. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, в строгом соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и должностными инструкциями по занимаемой должности.

4.18.4. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

4.18.5. Повышать квалификацию и свой профессиональный уровень.

4.18.6. При прохождении обучения за счет средств Работодателя, в случае увольнения до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении, возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически неотработанному времени, после окончания обучения.

4.18.7. Содержать свое рабочее место в порядке и чистоте, а также соблюдать чистоту во внутренних помещениях и на территории Учреждения.

4.18.8. Бережно относиться к имуществу, материальным ценностям, выдаваемых в пользование Работнику для осуществления его трудовых функций, и нести материальную ответственность за их порчу и хищение.

4.19. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение Сторон;
- 2) истечение срока трудового договора за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из Сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности)



Учреждения либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного Учреждения;

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора;

8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;

9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;

11) нарушение установленных ТК РФ или иных нормативных правовых актов, правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

4.20. Беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора предоставляются гарантии, предусмотренные ст. 261 ТК РФ.

4.21. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками по сокращению численности или штата Работников Учреждения, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом полномочному представителю работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников (10% и более – в течении трех месяцев, 15% и более - в течение шести месяцев, 20% и более – в течение года) - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщить в управление по труду и занятости населения Нижегородской области.

4.22. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работников Учреждения Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия Работника



имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.23. Помимо случаев, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников имеют:

- лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости);
- лица, проработавшим в учреждении более 10 (десяти) лет;

4.24. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата Работников Учреждения увольняемому Работнику (как основному Работнику, так и совместителю) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.25. Работника, получившего повестку по призыву на военную службу, увольнять по сокращению штата или численности сотрудников нельзя. Трудовой договор Работодателем приостанавливается.

4.26. Работник, специальной военной операции, при сокращении численности или штата Работников имеет преимущественное право на оставлении на работе, на которую он поступил впервые (Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ). Если Работник, участник специальной военной операции призван инвалидом боевых действий по защите Отечества, он также имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении (ч.1 ст.179 ТК РФ).

4.27. Работник, являющийся вторым родителем ребенка в возрасте до 18 лет, где другой родитель: мобилизован для участия в специальной военной операции, в период военного положения или в военное время; служит по контракту в добровольческих подразделениях; направлен на службу в войска национальной гвардии РФ; имеет право преимущественного оставления на работе при сокращении численности или штата Учреждения.



4.28. Увольнять мобилизованного Работника, в связи с призывом на военную службу (п.1с.1 ст.83 ТК РФ) нельзя. Так же нельзя увольнять Работника, направленного на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации.

На весь период воинской службы Работодатель обязан сохранить рабочее место за Работниками (ч.2 ст.351.7 ТК РФ):

- призванными по мобилизации;
- направленными на службу в войска национальной гвардии РФ;
- заключившими контракт на прохождение службы в период мобилизации, или в военное время;
- заключившими контракт о добровольном содействии в выполнении задач Вооруженных сил РФ.

4.29. С учетом мнения Полномочного представителя работников, Работодатель не вводит электронный документооборот в сфере трудовых отношений (ст.22.2 ТК РФ).

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны договорились о том, что:

5.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом Учреждения от 27.10.2025 г. № 180-ОД и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного Работником.

5.3. Режим рабочего времени, перерыв для отдыха и питания определены в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения, утвержденными приказом Учреждения от 27.10.2025 г. № 180-ОД, а для отдельных категорий Работников графиками сменной работы.

5.4. Для Работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не более 40 часов в неделю, за исключением Работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а именно:

- для Работников, являющихся инвалидами I (первой) или II (второй) группы, - не более 35 часов в неделю;

- для Работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 (третьей) или 4 (четвертой) степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю;

- для Работников, в возрасте от 16 (шестнадцати) до 18 (восемнадцати) лет - не более 35 часов в неделю.

5.5. Для медицинских Работников Учреждения, осуществляющим медицинскую деятельность - сокращенная продолжительность рабочего времени определяется: статьей 350 ТК РФ, Федеральным законом от 21.11.2011 №3232-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ», Постановлением Правительства РФ от 14.02. 2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», приказом Минздрава РФ от 20.12.2012 №1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников» при условии наличия у Учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности и устанавливается не более 39 часов в неделю.

5.6. С учетом мнения Полномочного представителя работников, по соглашению Сторон трудового договора Работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у Работодателя.



При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

В целях сохранения рабочих мест, Работодатель обязан предупреждать Работников об установлении режима неполного рабочего времени (дня, недели) за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца представлять Полномочному представителю Работников полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий работы (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации, ст.74 ТК РФ).

5.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.8. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для конкретного Работника:

- для сверхурочной работы (ст.97 ТК РФ);
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.97 ТК РФ).

5.9. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника, в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для Работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение/незавершение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей,
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа Работников,
- для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим Работником (ч.2 ст.99 ТК РФ).



Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

-для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия,

-для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

-при введении чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч.3 ст.99 ТК РФ).

В других случаях привлечение Работодателем к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия Работника и с учетом мнения Полномочного представителя работников (ч.4. ст.99 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ч.5 ст.99, ч.3 ст.203 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия Работника и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- матерей, отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей указанного возраста;
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, проходит ее по контракту или является добровольцем;
- Работников, имеющих 3 и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ч.5 ст.99 ТК РФ).

При этом, данная категория Работников должна быть под роспись ознакомлена Работодателем со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Нельзя Работодателю привлекать Работника к сверхурочной работе, если он не согласился на нее. Также недопустимо накладывать на Работника в связи с этим дисциплинарное взыскание. В то же время, Работодатель может



привлекать к дисциплинарной ответственности Работника, который отказался от сверхурочной работы, для привлечения к которой его согласие не требуется.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника (ст.99 ТК РФ).

5.10. Привлечение Работодателем Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ. Привлечение Работодателем Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу Работодателя.

5.11. Работник имеет право заключить трудовой договор для работы на условиях совместительства. Работа по совместительству может выполняться Работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы



рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников.

#### 5.12. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов (ст.96 ТК РФ).

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; инвалиды; Работники, имеющие детей инвалидов; а также Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет; а также опекуны детей указанного возраста; родитель имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом; а также Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены Работодателем со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.13. Для обеспечения круглосуточной/сменной работы по графику Учреждения для некоторых категорий Работников вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом месяц, квартал и год. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утвержденными приказом Учреждения от 27.10.2025г. № 180-ОД.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для Работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Работнику запрещено работать подряд две смены (ст.103 ТК РФ). Сменная работа не превышает норму часов, установленную для отдельных категорий Работников (ст.94 ТК РФ). Суммарное рабочее время за учетный период не превышает нормальное количество часов. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не меньше 42 часов (ст.110 ТК РФ).



5.14. Дистанционный Работник может быть вызван Работодателем для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте либо дистанционный Работник может выйти на работу для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте по своей инициативе.

## 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились о том, что:

6.1. Время отдыха — это время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Выходными днями в Учреждении являются суббота и воскресенье. Для Работников, работающих по сменному графику - в различные дни недели, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

6.2. В течение рабочего дня (смены) 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. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утвержденными приказом Учреждения от 27.10.2025 г. № 180-ОД (ст. 108 ТК РФ).

6.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

6.4. Работникам, непосредственно занятым работой на персональном компьютере, предоставляется перерыв для отдыха продолжительностью 10 минут, через каждый час работы, в течение рабочего дня.

6.5. Работникам продолжительность смены, которых составляет 12 часов, 24 часа, предоставляются выходные дни согласно графикам сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Полномочным представителем работников.

6.6. Работнику, который привлечен к работе в установленный для него выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.7. Накануне праздничных нерабочих дней. Продолжительность работы сокращается на один час – для всех Работников. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели, с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму рабочего времени (день, неделя),

6.8. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Полномочного представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

6.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней, для инвалидов - 30 календарных дней. 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.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен Работодателем:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;



- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у Работодателя.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

6.10. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, который обязательно включает ежегодный оплачиваемый отпуск и может включать ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. 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 (четырнадцати) календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным отпуском.

6.11. Мобилизованные Работники имеют право на отпуск в удобное для них время в течение шести месяцев возобновления трудового договора. Работник может уйти в отпуск в удобное для него время, независимо от стажа работы у Работодателя (ст.351.7 ТК РФ).

6.12. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.13. Директору Учреждения, в соответствии с протоколом заседания балансовой комиссии по подведению итогов работы Учреждения, с учетом мнения Полномочного представителя работников, при наличии экономии фонда оплаты труда, сложившейся по итогам расходов, предусмотренных годовым планом, может быть установлена материальная помощь к ежемесячному оплачиваемому отпуску в размере 1,5 окладов.

6.14. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих; сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов; сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка; Работнику в связи с его регистрацией брака; Работнику для участия в похоронах смерти близких родственников (дети, родители, супруги, братья, сестры) - до 5 календарных дней;
- Работнику, одному из родителей ребенка – первоклассника 1 сентября-1 календарный день;
- Работнику, ветерану специальной военной операции- до 35 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

6.16. Отпуск по беременности и родам предоставляется по письменному заявлению Работника на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности (ст.255 ТК РФ).

6.17. Отпуск по уходу за ребенком предоставляется по письменному заявлению Работника до достижения ребенком возраста трех лет.



6.18. Отпуск Работнику, усыновившему ребенка предоставляется по заявлению на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня усыновления ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения (ст.257 ТК РФ).

6.19. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

6.20. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, особым контингентом лиц, предоставляются ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней в соответствии с Перечнем должностей, работающих с вредными и (или) опасными условиями труда, особым контингентом лиц, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, утвержденным приказом Учреждения от 27.10.2025 г. № 178-ОД.

6.21. Работникам, работающих с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 14 календарных дней в соответствии с Перечнем должностей с ненормированным рабочим днем, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, утвержденным приказом Учреждения от 27.10.2025 г. № 177-ОД.

6.22. День отдыха за работу в выходные и праздничные дни, по желанию Работника, могут быть использованы в течение 1 года, со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период (ст.153 ТК РФ).

6.23. Работодатель обязуется, отзываться из отпуска Работника только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

6.24. Полномочный представитель Работников обязуется, предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Учреждения.

## **7. ОПЛАТА ТРУДА**

Стороны договорились о том, что:

7.1. В соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2025 №467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, по различным видам экономической деятельности» Система оплаты труда Работников Учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере труда;
- г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения Полномочного представителя работников.

7.2. Оплата труда Работников производится в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденное приказом Учреждения от 27.10.2025 № 181-ОД.

7.3. Минимальные размеры окладов (минимальные размеры должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ Работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов, (минимальных размеров должностных



окладов), ставок заработной платы, установленных Правительством Нижегородской области. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

7.4. 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 в соответствии со статьей 133 ТК РФ. Если заработная плата, установленная Работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

7.5. Оплата труда Работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, а также по совместительству производится в соответствии со статьями 93 и 285 ТК РФ.

7.6. Заработная плата Работников максимальными размерами не ограничивается.

7.7. Штатное расписание Учреждения составляется в соответствии с Уставом Учреждения и утверждается директором Учреждения. Включает в себя все должности Работников.

7.8 Применение систем нормирования труда Работников Учреждения определяется директором Учреждения, с учетом мнения Полномочного представителя Работников и (или) устанавливается настоящим Коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

7.9. Система оплаты труда Работников включает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей: руководителей, специалистов и служащих;

- размеры ставок заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

7.10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, сложности и объема выполняемой работы.

По должностям Работников Учреждения, не включенным в ПКГ, размеры. — (должностных окладов) устанавливаются директором Учреждения в зависимости сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов). Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенных - квалификационному уровню ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго Уровня», утверждается министерством социальной политики Нижегородской области.

7.11. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), порядок образования нового повышенного оклада (должностного оклада) и ставки заработной платы устанавливается Положением об оплате труда работников, утвержденное приказом Учреждения от 27.10.2025 № 181-ОД.

7.12. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении должностей (профессий) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни).

7.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда работников Учреждения, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.14. В целях поощрения Работников за выполненную работу, в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения и Перечнем видов выплат стимулирующего характера балансовой комиссией по подведению



итогов работы Учреждения, Работникам могут быть установлены следующие выплаты:

- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплата за качество выполняемых работ и предоставляемых социальных услуг;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы,
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год, за добросовестное выполнение должностных обязанностей);
- выплата, приуроченная к праздничным датам, к юбилейным датам Работников (при условии экономии фонда заработной платы).

7.15. Выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы Работников по соответствующим ПКГ. Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.16. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников Учреждения, а также средств, от приносящей доход деятельности.

7.17. Директор Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

7.18. Должностной оклад, в том числе с учетом повышающих коэффициентов, устанавливается в рублях. Заработная плата Работникам выплачивается в денежной форме (рублях и копейках).

7.19. Заработная плата Работникам выплачивается Работодателем не реже чем два раза в месяц: за первую половину месяца - 17 числа каждого месяца, за вторую половину месяца - 02 числа каждого месяца, следующего за расчетным. Заработная плата переводится в кредитную организацию, с которой у Учреждения заключен договор, на банковский счет Работника.

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.

7.20. Отработанное Работниками время учитывается исполнителями, ведущими табель учета рабочего времени.

7.21. Доплата за работу в ночное время (с 22-00 час. до 6-00 час.) производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

7.22. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.23. Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника исчисляется в процентах от должностного оклада и ставки заработной платы по основной должности без учета других повышений, надбавок и доплат. Конкретный размер доплаты предусмотрен Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

7.24. Компенсационная выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах устанавливается Работникам Учреждения в размере 4% должностного оклада, ставки заработной платы в соответствии с перечнем должностей, специальностей и профессий, занятых на таких работах, утвержденным приказом Учреждения.

7.25. Работодатель в соответствии с протоколом заседания балансовой комиссии по подведению итогов работы, на основании служебных записок руководителей структурных подразделений, при наличии экономии фонда оплаты труда, сложившейся по итогам расходов, предусмотренных годовым планом, производит Работникам разовые премиальные выплаты к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет и далее каждые 5 лет), в размере до 5 000 (пяти тысяч) рублей 00 копеек; к профессиональным праздникам.

7.26. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы. Работодатель несет ответственность в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

7.27. Работодатель обязуется: при разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников, обеспечивать гарантии, установленные действующим законодательством.



## 8. ОХРАНА ТРУДА

### 8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить реализацию политики Учреждения в области охраны труда;

8.1.2. Обеспечить безопасность и условия труда Работников (ст. 214 ТК РФ), соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

8.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (Приказ Минтруда РФ от 08.04.2025 № 188н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников»);

8.1.4. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 № 66670))), прошедших подтверждение соответствия в установленном РФ 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 (приказ Минтруда от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»);

8.1.5. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 213 ТК РФ) Государственную экспертизу условий труда (изменения с 1 марта 2022 г.) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, за счет собственных средств обязательные и периодические медицинские осмотры (Приказ Минтруда России N 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры») обязательные психотрические освидетельствования Работников, внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов;

8.1.6. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой медицинской помощи пострадавшим при несчастном случае, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда (Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 (ред. от 12.06.2024) "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны



труда" (вместе с "Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда");

8.1.7. Информировать Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях (Приказ Минтруда России от 28.12.2021 г. № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки профессиональных рисков и по снижению уровня таких рисков»), а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио - или иную фиксацию процессов работ, в целях контроля за безопасностью этих работ;

8.1.8. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также оказанию первой помощи пострадавшим (Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 23.07.2025) «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» (с изм. и доп. вступ. в силу с 01.09.2025), ТК РФ Ст.31 «Первая помощь», письмо Минздрава России от 20.01.2023 № 30-2/И/2-791 «О направлении алгоритма оказания первой помощи», ( вместе с «Универсальным алгоритмом оказания первой помощи», утв. Минздравом РФ 23.11.2022), «Инструкция по оказанию первой помощи с применением аптечки для оказания первой помощи работникам» (одобрена профильной комиссией по направлению «Первая помощь»), приказ Минтруда РФ от 09.08.2024 № 348н «Об утверждении требований к размещению, хранению использованию аптечки для оказания первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий»); приказ Минздрава РФ от 03.05.2024 «Об утверждении порядка оказания первой медицинской помощи»);

8.1.9. Осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний (Федеральный закон №125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». С 1 сентября 2025 года действует редакция этого закона от 28 декабря 2024 года);

8.1.10. Проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) (ст. 226 ТК РФ, в соответствии с ТК РФ Глава 36.1. «Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм, несчастных случаев)» и другими федеральными законами и иными правовыми актами РФ, Приказ Минтруда РФ №632н от 15.09.2021 «Об утверждении по учету рекомендаций микроповреждений...»).



8.1.11. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников (ст. 212 ТК РФ) 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 (ст. 216.3 ТК РФ);

8.1.12. Обеспечить режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.ст. 108, 109 ТК РФ);

8.1.13. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 214 ТК РФ);

8.1.14. Незамедлительно выполнять предписания 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 органа контроля коллектива за соблюдением трудового законодательства, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения;

8.1.15. Не допускать 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 медицинской помощи пострадавшим на работе, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (Правила психиатрического освидетельствования работников изм. с 1 марта 2026 года (15.08.2025), приказ Минздрава России от 20.05.2022 № 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование", Приказ Минздрава России от 30.06.2022 № 451н "Об утверждении Порядка проведения медицинского психиатрического освидетельствования» Закон РФ от 02.07.1992 № 3185-1 (ред. от 22.07.2024) "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании", статья 23 ТК РФ «Психиатрическое освидетельствование» а также в случае медицинских противопоказаний);



8.1.16. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Полномочного представителя работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

8.1.17. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создания для него условий труда, в том числе санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

8.1.18. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями и труда.

8.1.19. Обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов и материалов.

8.1.20. Обеспечить своевременную выдачу Работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, смывающих и обеззараживающих средств индивидуальной защиты, а также их стирку и ремонт в соответствии с действующим законодательством и утвержденными Работодателем нормами выдачи.

8.1.21. Обеспечить аптечками для оказания первой помощи следующие службы Учреждения: медицинский пост, приемная директора, вахта, гараж

## 8.2. Полномочный представитель работников обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда Работниками;

8.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

8.2.3. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на работе.

8.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

8.2.5. Участвовать в проведении независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности Работников.

8.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства

об охране труда (ТК РФ Раздел 10. Охрана труда. ст. 209-231), сокрытии фактов несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

### 8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

8.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, проверку знаний требований охраны труда.

8.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, а также о несчастном случае, происшедшем с самим Работником, или об ухудшении состояния его здоровья.

8.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя.

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

### 9.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством РФ;
- осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников;
- осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности Работника;
- выплачивать компенсацию, предусмотренную действующим законодательством РФ, в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника (ст.66.1 ТК РФ).



9.2. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном действующим законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в случае сдачи Работником крови и ее компонентов;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

9.3. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного Работодателя за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода.

9.4. Работодатель своевременно перечисляет денежные средства в страховой фонд – Отделение социального фонда России по Нижегородской области, в размерах, определенных нормативными актами.

9.5. Работодатель своевременно оформляет сведения о стаже и записи в трудовые книжки Работников, включая заполнение сведений в электронной форме.

9.6. Работодатель возмещает Работнику, направленному в служебную командировку на 1 (один) календарный день (сутки) расходы по проезду (только при наличии подтверждающих документов).

9.7. Работодатель возмещает Работнику, направленному в служебную командировку командировочные расходы в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 30.04.2019 №235 «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам государственных учреждений Нижегородской области».

9.9. Работодатель обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.10. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам до 4 000,00 (четырёх) тысяч рублей, по согласованию с Полномочным представителем работников, при наличии экономии оплаты труда, сложившейся по итогам расходов, предусмотренных годовым планом, в следующих случаях: регистрация брака, рождение ребенка.

9.11. Работодатель осуществляет мероприятия, направленные на снижение травматизма и уменьшение риска профессионального заболевания Работников.

9.12. Работодатель предоставляет Работникам время для регулярного профилактического осмотра и ежегодной диспансеризации.

## **10. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

10.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения. При наличии финансовых средств осуществляет планирование и направляет на курсы повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки Работников, с учетом мнения Работника.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

10.2. При направлении Работодателем Работника на повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, в том числе с учетом норм, определенных Коллективным договором.



10.3. В случае заключения ученического договора (гражданско-правовой договор, регулируется гражданским законодательством и гл.32 Гражданского кодекса РФ) между Работодателем и Работником (ст.198, ст.199 ТК РФ), Работник берет на себя обязательства, отработать установленный ученическим договором срок, а Работодатель производить выплаты во время учебы и оплату стипендии (ст.204 ТК РФ). При расторжении трудового договора Работником без уважительных причин до истечения, установленного ученическим договором срока, Работодатель вправе потребовать возмещения затрат, связанных с обучением Работника.

Расходы, связанные с ученическим договором, возмещаются/компенсируются Работником Работодателю в размере, пропорциональном отработанному Работником времени после окончания обучения в соответствии с условиями ученического договора (ст. 207 ТК РФ).

10.4. В случае необходимости, Работодатель может организовывать проведение аттестации Работников в соответствии с трудовым законодательством.

10.5. При получении Работниками дополнительного профессионального образования в форме профессиональной переподготовки заключение договора и оплата за обучение Работника осуществляется Работодателем (при наличии целевого финансирования) в следующем порядке:

-договор на профессиональное переобучение заключается между Учебной организацией и Учреждением, оплата по договору производится Работодателем.

В случае заключения договора между Работником и Учебной организацией, оплата за обучение Работодателем не производится и не возмещается.

## **11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОЛНОМОЧНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ**

11.1. Работодатель признает Полномочного представителя работников, как орган, выражающий интересы и защищающий права Работников в профессионально-трудовых и социально-экономических вопросах. Признает право Полномочного представителя работников на участие в деятельности Учреждения и получение информации о деятельности Учреждения, в пределах полномочий.

11.2. Полномочный представитель работников имеет право:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- получать информацию от директора Учреждения и иных должностных лиц о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

11.3. Работодатель предоставляет, по предварительной заявке, Полномочному представителю работников транспорт, для выполнения обязанностей, связанных с деятельностью Полномочного представителя работников.

11.4. Работодатель и предоставляет Полномочному представителю работников информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающей интересы Работников Учреждения, в случае спора между Работником и Работодателем.

11.5. Работодатель с учетом мнения Полномочного представителя работников, рассматривает следующие вопросы:

- с очередностью предоставления отпусков –График отпусков Работников;
- с массовым увольнением Работников;
- с установлением перечней должностей Работников с ненормированным рабочим днем и с вредными или опасными условиями труда;
- с утверждением Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- с созданием комиссий по охране труда;
- связанные с оплатой труда, включая премирование Работников;
- с применением дисциплинарного взыскания Работнику;
- с установлением сроков выплаты заработной платы Работникам и другие вопросы.

## **12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились, что:

12.1 Работодатель направляет Коллективный договор на уведомительную регистрацию в управление по труду и занятости населения Нижегородской области.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению Коллективного договора.



12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива два раза в год.

12.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный действующим законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная Сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

12.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с 01.01.2026 года. Продление срока действия Коллективного договора возможно только по письменному соглашению, подписанного Работодателем и Работниками.

12.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора.

### **13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения действующим законодательством.

13.2. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

13.3. При приеме на работу Работодатель или его представитель, обязаны ознакомить Работника с Коллективным договором.

13.4. В случае возникновения конфликтных ситуаций между Работниками и Работодателем, Стороны обязуются решать все спорные вопросы путем переговоров. Стремиться к принятию обоюдно приемлемых решений и компромиссов.

13.5. Действие Коллективного договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

13.6. Коллективный договор принят на общем собрании Работников Учреждения и подписан Сторонами Коллективного договора (протокол №2 от 06 ноября 2025 года).

---