

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к Коллективному договору
государственного бюджетного учреждения Архангельской области
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
«Коношский центр содействия семейному устройству»
на 2026 – 2029 гг.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 11.06.2026 ПОДПИСЬ
№ 109

См.

Утверждено на Общем собрании Учреждения
Протокол от «18» мая 2026 года № 6
Директор ГБУ АО «Коношский центр содействия
семейному устройству»
Е.В.Вострякова Е.В.Вострякова

Работодатель - Вострякова Елена Витальевна, директор государственного бюджетного учреждения Архангельской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Коношский центр содействия семейному устройству» (далее Учреждение), действующая на основании устава Учреждения, с одной стороны и работники Учреждения с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Пункт 2.2. раздела 2 «Трудовой договор» дополнить новым абзацем следующего содержания:

«Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Отраслевым соглашением по государственным учреждениям Архангельской области, находящимся в ведении министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области, на 2026-2028 годы, зарегистрированного от 06.04.2026г., Правилами трудового распорядка Учреждения, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.»

2. Раздел 4 «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» дополнить новыми пунктами 4.3., 4.4. следующего содержания:

«4.3. Допускать увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено настоящим Коллективным договором, трудовым договором.»

4.4. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем сокращении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по Учреждению, это увеличение касается и высвобождаемых работников.»

3. Пункт 4.3. и подпункты 4.3.1., 4.3.2. раздела 4 «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» считать пунктом 4.5. и 4.5.1., 4.5.2. соответственно.

4. Пункт 4.5. раздела 4 «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» дополнить новым подпунктом 4.5.3. следующего содержания:

«4.5.3. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением численности или штата работников, осуществляют, в первую очередь, мероприятия внутреннего характера, включая временное ограничение приема кадров.»

5. Раздел 4 «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» дополнить новым пунктом 4.6. следующего содержания:

«4.6. Критерии массового увольнения работников, усиливающие социальную защищенность по сравнению с Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденного Советом Министров – Правительством Российской Федерации от 05 февраля 1993 года №99.

Увольнение считается массовым при:

А) ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

Б) сокращении численности или штата работников учреждения в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.»

6. Пункт 5.6. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» дополнить новым абзацем следующего содержания:

«При работе в режиме гибкого рабочего времени по соглашению сторон определяется начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены). При этом работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

На тех видах работ, где по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, применяется суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за год. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных Трудовым кодексом.»

7. Пункт 5.15. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» дополнить новым абзацем следующего содержания:

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

8. Пункт 5.16. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» дополнить новым абзацем следующего содержания:

«По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя), работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.»

9. Пункт 5.17. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» дополнить новыми подпунктами 5.17.13., 5.17.14., 5.17.15. следующего содержания:

5.17.13. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставлять дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

5.17.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставлять по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.17.15. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со статьей 351.7. Трудового кодекса действия трудового договора, приостановленного на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.»

10. Пункт 6.12. раздела 6 «Оплата труда» дополнить новыми абзацами следующего содержания:

«Работникам Учреждения выплачиваются:

районный коэффициент к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере, установленном законодательством Российской Федерации;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент и процентная надбавка начисляются на фактический заработок работника без ограничения его размера и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Молодежи (лицам в возрасте до 35 лет включительно) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.»

11. Пункт 6.15. раздела 6 «Оплата труда» изложить в новой редакции:

«6.15. Месячная заработанная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на государственное учреждение – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.»

12. Подпункт 6.19.5. пункта 6.19. раздела 6 «Оплата труда» дополнить новыми абзацами следующего содержания:

«Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов, трудовым договором.

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 день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.»

13. Подпункт 6.19.6. пункта 6.19. раздела 6 «Оплата труда» дополнить новыми абзацами следующего содержания:

«Проведение специальной оценки условий труда обеспечивать в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.»

14. Подпункт 6.20.5. пункта 6.20. раздела 6 «Оплата труда» изложить в новой редакции:

«**6.20.5.** При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производить работнику доплату. Размер доплат устанавливать по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ), но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.»

15. Подпункт 6.20.6. пункта 6.20. раздела 6 «Оплата труда» изложить в новой редакции:

«**6.20.6.** Сверхурочную работу оплачивать исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей в Учреждении системы оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса.»

16. Первое предложение подпункта 6.20.9. пункта 6.20. раздела 6 «Оплата труда» изложить в новой редакции:

«При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ 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 не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, трудовым договором, по день фактического расчета включительно.»

17. Раздел 7 «Гарантии и компенсации» дополнить новыми пунктами 7.5., 7.6. – 7.9. следующего содержания:

«**7.5.** Предоставлять дополнительные социальные гарантии и виды социальной помощи работникам Учреждения за счет собственных средств, полученных от приносящей доход деятельности (при их наличии). Распределение внебюджетных средств Учреждения может изменяться в течение года в связи с производственной необходимостью.

Средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, распределяются:

7.5.1. На стимулирование труда работников:

- премирование работников Учреждения;
- на новогодние подарки детям работников Учреждения (в возрасте до 14 лет);
- на оплату по договорам гражданско-правового характера.

7.5.2. На материальную помощь:

- в определенных случаях: смерть близких родственников - родителей, супругов, детей, дорогостоящее лечение, тяжелое материальное положение в связи с чрезвычайными обстоятельствами (кража, пожар, наводнение);
- в связи с выходом на пенсию, юбилейными днями рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет), профессиональным праздником (8 июня).

7.5.3. На содержание и развитие материально-технической базы Учреждения:

- на хозяйственные нужды Учреждения;

- на приобретение основных средств, канцелярских принадлежностей;
- на проведение культурно-массовых, спортивных мероприятий и конкурсов, приобретение подарков, призов;
- на проведение учебно-методической работы и оплаты семинаров в целях повышения квалификации работников Учреждения;
- на оплату публикаций информационных статей, рекламирующих работу отделений, служб.

7.5.4. На оплату пеней, штрафов и налогов.

7.6. Производить работникам и неработающим членам семьи работника (мужа, жены, несовершеннолетних детей, фактически проживающих с работником) оплату один раз в два года за счет средств Учреждения стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно.

Расходы на оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого члена семьи работника железнодорожным, внутренним водным, морским или воздушным транспортом в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска (членов семьи работника – к месту отдыха) и обратно, подтвержденные перевозочными документами.

7.7. Обеспечивать соблюдение законодательства в сфере обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в части оплаты трех дней временной нетрудоспособности за счет средств работодателя.

7.8. Руководствуясь Федеральным законом от 01 апреля 1996 года №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно представлять в отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Архангельской области и Ненецкому автономному округу полные сведения о застрахованных лицах, а также обеспечивать своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

7.9. Обеспечивать своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 ноября 2010 года №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

18. Пункт 8.1. раздела 8 «Охрана труда и здоровья» дополнить новыми абзацами следующего содержания:

«Если численность работников Учреждения превышает 50 человек, создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование. В случае не превышения численности работников Учреждения 50 человек, создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда с учетом специфики производственной деятельности.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением возможно заключать гражданско-правовой договор с организацией или специалистом, оказывающим услуги в области охраны труда, которые должны соответствовать требованиям, установленным Правительством Российской Федерации, и должны быть аккредитованы в установленном Правительством Российской Федерации порядке.»

19. Пункт 8.3. раздела 8 «Охрана труда и здоровья» дополнить новым абзацем следующего содержания:

«Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимать с учетом мнения представительного органа работников, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия нормативных актов. О введении новых норм труда извещать работников не позднее чем за два месяца.»

20. Пункт 8.8. раздела 8 «Охрана труда и здоровья» дополнить новым абзацем следующего содержания:

«Работодатель проводит анализ состояния производственного травматизма не реже раза в год, разрабатывает согласованные с представительным органом работников Учреждения мероприятия по их снижению (недопущению).»

21. Пункт 8.13. раздела 8 «Охрана труда и здоровья» изложить в новой редакции:

«8.13. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работодателя и представители выборного представительного органа работников Учреждения.

Работодатель обеспечивает необходимые условия для работы комиссии и уполномоченных лиц первичных профсоюзных организаций по охране труда:

обеспечивает правилами, инструкциями, справочными материалами по охране труда;

представляет для выполнения возложенных на них обязанностей свободное оплачиваемое время, продолжительность которого не может быть более двух часов в неделю;

освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных по охране труда на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве;

освобождает на время их обучения по охране труда от основной работы с сохранением заработной платы;

предоставляет другие дополнительные социальные гарантии, установленные настоящим Коллективным договором.»

22. Пункт 8.16. раздела 8 «Охрана труда и здоровья» изложить в новой редакции:

«8.16. Работодатель в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обеспечивает организацию проведения 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 работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.»

23. Последний абзац пункта 8.22. раздела 8 «Охрана труда и здоровья» дополнить новым предложением следующего содержания:

«Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (часть 7 статьи 216.1 Трудового кодекса).

24. Пункт 9.10. раздела 9 «Гарантии деятельности выборного представительного органа работников Учреждения» дополнить новым абзацем следующего содержания:

«Учреждение вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса, работника из числа руководителей (их заместителей) выборного коллегиального представительного органа работников Учреждения, не освобожденных от основной работы в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Увольнение работников, являющихся членами представительного органа работников Учреждения, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного представительного органа работников Учреждения в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса.»

25. Пункт 9.12. раздела 9 «Гарантии деятельности выборного представительного органа работников Учреждения» дополнить новым абзацем следующего содержания:

«освобождать от основной работы с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы членов выборного представительного органа работников Учреждения на период профсоюзной учебы, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза и семинаров на срок не более семи дней. Срок извещения работодателя о наступлении соответствующего события – не менее чем за два рабочих дня до даты проведения учебы, или конференции, или участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, или семинара.»

26. Раздел 9 «Гарантии деятельности выборного представительного органа работников Учреждения» дополнить новым пунктом 9.13. следующего содержания:

«9.13. Работодатель вправе поощрять морально и материально (при наличии средств) членов выборного представительного органа работников Учреждения за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.»

27. Пункт 10.2. раздела 10 «Обязательства выборного представительного органа работников Учреждения» дополнить новым предложением следующего содержания:

«Принимать меры по устранению выявленных недостатков.»

28. Пункт 10.17. раздела 10 «Обязательства выборного представительного органа работников Учреждения» дополнить новым предложением следующего содержания:

«, содействовать реализации настоящего Коллективного договора, повышению эффективности работы Учреждения, укреплению трудовой дисциплины, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов), укреплению трудовой дисциплины присущими профсоюзу методами.»

29. Раздел 10 «Обязательства выборного представительного органа работников Учреждения» дополнить новыми пунктами 10.22., 10.23. – 10.25 следующего содержания:

«10.22. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь, организовывать совместное обучение кадров и актива выборного представительного органа работников Учреждения и представителей работодателя по всем направлениям профсоюзной деятельности.

10.23. Проводить разъяснительную работу среди работников о правах и роли выборного представительного органа работников Учреждения в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

10.24. Организовать работу по созданию первичной профсоюзной организации в трудовом коллективе.

10.25. Проводить информационную кампанию о механизме организации и проведения оздоровительной кампании детей.»

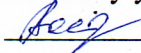
30. Настоящее дополнительное соглашение составлено в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем, второй передается Представительному органу работников Учреждения.

31. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами:

Подписи сторон:

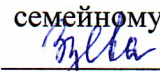
От работодателя
директор

ГБУ АО «Коношский центр содействия
семейному устройству»

 Е.В.Вострякова

28 мая 2026года

От работников
председатель выборного
представительного органа работников
ГБУ АО «Коношский центр содействия
семейному устройству»

 А.Н.Зуева

28 мая 2026 года