

Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым  
Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение Республики Крым  
«РОМАНОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА»

---

От Работников:  
Председатель профкома  
ГБПОУ РК «РКИГ»

\_\_\_\_\_ В.С. Фетисова  
« \_ » \_\_\_\_\_ 2026 г.

От Работодателя:  
Директор ГБПОУ РК «РКИГ»

\_\_\_\_\_ М.И. Пальчук  
« \_ » \_\_\_\_\_ 2026 г.

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 1  
к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**Государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения Республики Крым «Романовский колледж индустрии  
гостеприимства»**

**01.01.2024 – 31.12.2026 г.г.**

Вступают в силу с 01.07.2026 г.

г. Симферополь, 2026

## **ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 1**

к Коллективному договору Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Романовский колледж индустрии гостеприимства» **01.01.2024 – 31.12.2026** г.г., зарегистрированному Министерством труда и социальной защиты Республики Крым № 851 от 25.12.2023 г.

На основании ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 1.10 раздела I «Общие положения» Коллективного договора ГБПОУ РК «РКИГ», Стороны договорились внести следующие изменения и дополнения в Коллективный договор:

1. Раздел V «Социальные гарантии и льготы» добавить п. 5.2.8. следующего содержания:

«5.2.8. Применять обязательства о дополнительных мерах поддержки работников с семейными обязанностями и беременных женщин за счет собственных средств с целью содействия повышению рождаемости и улучшению демографической ситуации с учетом положений Регионального корпоративного стандарта поддержки работодателями семей с детьми в Республике Крым, установленного Дополнительным соглашением № 1 к Республиканскому соглашению между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2025-2027 годы. (Приложение № 1 к Коллективному договору.)».

2. Дополнить Коллективный договор ГБПОУ РК «РКИГ» Приложением № 1 к Коллективному договору «Региональный корпоративный стандарт поддержки работодателями семей с детьми в ГБПОУ РК «РКИГ» (редакция прилагается).

3. Все остальные положения Коллективного договора ГБПОУ РК «РКИГ» остаются неизменными и обязательны для исполнения.

4. Настоящие изменения и дополнения № 1 действуют с 01.07.2026 г. и являются неотъемлемой частью Коллективного договора ГБПОУ РК «РКИГ» 01.01.2024 – 31.12.2026 г.г.

5. Настоящие изменения и дополнения № 1 к Коллективному договору являются обязательными для выполнения Сторонами.

## **РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОРПОРАТИВНЫЙ СТАНДАРТ ПОДДЕРЖКИ РАБОТОДАТЕЛЯМИ СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ В ГБПОУ РК «РКИГ»**

### **I. Общие положения**

Региональный корпоративный стандарт поддержки работодателями семей с детьми (далее - региональный корпоративный стандарт) - это комплекс современных практик и мероприятий, встроенных в систему работы предприятий и организаций, направленных на создание экономических, социальных и психологически комфортных условий для наиболее оптимального совмещения работниками профессиональной деятельности и семейных обязанностей, укрепление института семьи, сохранение семейных и корпоративных традиций.

Региональный корпоративный стандарт разработан в целях укрепления семейных ценностей и повышения рождаемости в Республике Крым в рамках достижения национальной цели развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи», определенной Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», с учетом рекомендаций сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 ноября 2024 года, протокол № 9пр, и Национального стандарта Российской Федерации Меры поддержки «Корпоративный демографический стандарт» (ГОСТ Р 72119-2025), утвержденного и введенного в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 10 июня 2025 года № 546-ст.

Региональный корпоративный стандарт содержит унифицированные подходы и рекомендации для работодателей Республики Крым.

В рамках реализации регионального стандарта каждому работодателю необходимо обеспечить создание и ведение реестра работников, имеющих несовершеннолетних детей.

Гарантии и компенсации, которые работодатели обязаны предоставлять работникам, имеющим детей, предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения. Дополнительные гарантии и льготы могут быть установлены локальными правовыми актами организации. Работодателям с учетом финансово-экономических возможностей рекомендуется включать в

коллективные договоры и локальные правовые акты организации следующие обязательства работодателей.

## **II. Региональный корпоративный стандарт поддержки работодателями семей с детьми**

### **2.1. Меры по организации режима труда и отдыха работников**

2.1.1. Работодатели обеспечивают предоставление работникам следующих гарантий из нижеперечисленного перечня:

- включение в категории работников, пользующихся правом преимущественного оставления на работе при сокращении штата при равной производительности труда и квалификации, дополнительно к категориям работников, определенным действующим законодательством, работников - членов одной семьи, беременных женщин, одиноких матерей и отцов;
- предоставление многодетным работникам ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время.

2.1.2. Работодатели могут с учетом потребностей работников и при наличии возможности предоставлять дополнительные гарантии из нижеперечисленного перечня:

- предоставление беременным женщинам по их желанию с 10-й недели - отпуск без сохранения заработной платы, с 20-й недели - оплачиваемый отпуск за счет средств предприятия (организации);
- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска (в количестве одного дня) работникам в связи с регистрацией брака, рождением детей;
- предоставление дополнительного оплачиваемого выходного дня (в количестве одного дня) при наступлении одного или нескольких событий: при вступлении в брак; отцу в день выписки из родильного дома супруги (либо при рождении ребенка); матерям или одиноким отцам школьников младших классов в день начала учебного года; родителям в день последнего звонка для учащихся 11-х классов; женщинам - для решения вопросов быта, семьи и детей.

### **2.2. Меры финансовой поддержки работников**

2.2.1. Работодатели могут при наличии финансовых возможностей осуществлять:

- предоставление материальной помощи работникам (в размере не ниже минимального размера оплаты труда) в связи с рождением ребенка;
- предоставление материальной помощи работникам при наступлении одного или нескольких событий: при подготовке детей к школе (собери ребенка в школу); в связи с окончанием ребенком школы (9 и 11 классов); в связи с дорогостоящим лечением ребенка (медикаменты, услуги);
- предоставление материальной помощи работникам, имеющим детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями до 18 лет.

## **2.3. Меры по сохранению здоровья и оздоровлению работников и членов их семей**

2.3.1. Работодатели обеспечивают предоставление работникам гарантий при реализации корпоративных программ укрепления здоровья.

2.3.2. Работодатели могут с учетом потребностей работников и при наличии возможности предоставлять дополнительные гарантии на проведение в рамках ежегодной диспансеризации работников в возрасте до 40 лет мероприятий по диагностике репродуктивного здоровья (при желании работника) с освобождением от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

## **2.4. Меры по созданию просемейной инфраструктуры и организации досуговых мероприятий**

2.4.1. Работодатели обеспечивают предоставление работникам следующих гарантий из нижеперечисленного перечня:

- создание информационного контента о семейных династиях, многодетных семьях, работающих на предприятии (в организации) и имеющих трудовые достижения. Размещение информации по вопросам популяризации семейных ценностей и традиций на информационных стендах, уличных билбордах, медиаэкранах, корпоративных чатах и т.д.;

- продвижение ценности семейного досуга и семейных традиций среди работников и членов их семей посредством проведения спортивных мероприятий, туристических слетов и экскурсионных: поездок, семейных конкурсов, конкурсов детских рисунков, конкурсов трудовых династий;

- поощрение корпоративными наградами руководства (благодарности, грамоты и другие) работников предприятия (организации) при рождении третьего и последующих детей.

2.4.2. Работодатели могут с учетом потребностей работников и при наличии возможности предоставлять дополнительные гарантии из нижеперечисленного перечня:

- организация спортивно-массовых мероприятий, способствующих укреплению семейных ценностей (совместные занятия в секциях, кружках, совместные турпоездки, походы, велопробеги, лыжные кроссы, турниры, конкурсы, спартакиады с привлечением семейных команд);

- выделение временных рабочих мест для трудоустройства в свободное от учебы время несовершеннолетних детей работников в возрасте от 14 до 18 лет;

- проведение дней открытых дверей на предприятиях (в организациях) для детей работников.