Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Губернаторский авиастроительный колледж г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегиональный центр компетенций)»
(КГА ПОУ ГАСКК МЦК)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ГУБЕРНАТОРСКИЙ АВИАСТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ г. КОМСОМОЛЬСКА-НА-АМУРЕ (МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР КОМПЕТЕНЦИЙ)»

на 2026-2029 г.

Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный номер
№ 179
от "14" 10 2026г.
Выявлено условий коллективного договора, соглашения,ухудшающих положение работников – нет

г. Комсомольск-на-Амуре

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2013 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее–Закон 273-ФЗ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, а также Уставом краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Губернаторский авиастроительный колледж г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегиональный центр компетенций)» (далее – колледж).

1.2. Коллективный договор заключен с целью установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и практической реализации принципов социального партнёрства, взаимной ответственности сторон коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1) работодатель в лице его представителя – генерального директора колледжа (далее - работодатель);

2) работники колледжа в лице их представителя, избираемого общим собранием работников (далее - представитель трудового коллектива).

1.4. Работодатель признаёт представителя трудового коллектива единственным полномочным представителем работников колледжа при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора от имени работников колледжа.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, а также на стороны коллективного договора в пределах взятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, изменения типа государственного учреждения, а также расторжения трудового договора с генеральным директором колледжа или представителем трудового коллектива.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности колледжа коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в

порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социальной поддержки работников в социально-трудовых отношениях сторон по сравнению с уровнем, закрепленным в коллективных договорах на предыдущие годы.

1.13. Работники обязуются:

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором в соответствии с должностной инструкцией;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– выполнять установленные нормы труда;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;

– бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за его сохранность) и других работников;

– незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

– соблюдать служебную и коммерческую тайну;

– обеспечивать сохранность персональных данных других работников и обучающихся, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности у работодателя и незамедлительно уведомлять о сложившейся ситуации или угрозе возникновения подобных ситуаций;

– соблюдать требования антикоррупционных стандартов, иных локальных нормативных актов колледжа в сфере противодействия коррупции;

– уведомлять работодателя в лице генерального директора колледжа о каждом случае возникновения у работника личной заинтересованности (возможности получения в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц), которая приводит или может привести к конфликту интересов.

1.14. Работодатель обязуется:

– соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

– предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

– обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

– обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

– выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную

плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

– вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

– предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашений к нему и контроля за их выполнением;

– знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

– своевременно выполнять предписания 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

– обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

– осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

– проводить антикоррупционную политику;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.15. Представитель трудового коллектива обязуется:

- совместно с работодателем обеспечивать соблюдение правил внутреннего трудового распорядка колледжа;

- участвовать в организации мероприятий, направленных на повышение эффективности и улучшение качества оказываемых колледжем услуг;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- способствовать росту квалификации работников.

1.16. Работники колледжа имеют право создавать представительные органы и общественные организации, цели и задачи которых не противоречат нормам действующего законодательства РФ.

1.17. В случае совершения дисциплинарных проступков, работодатель

вправе налагать дисциплинарные взыскания на основании приказа генерального директора колледжа с указанием мотивов их применения, с учетом тяжести проступка.

1.18. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Работники колледжа в своей производственной деятельности руководствуются действующим трудовым законодательством РФ, локальными нормативными правовыми актами КГА ПОУ ГАСКК МЦК, должностными инструкциями, правилами внутреннего распорядка, индивидуальными планами работы, положениями, приказами генерального директора, трудовыми договорами, настоящим Договором.

2.2. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основе трудового договора и регулируются трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в колледже

2.3. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.4. Трудовой договор может заключаться с работником в виде срочного трудового договора либо на неопределенный срок.

2.5. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу в соответствии со ст. 68 ТК РФ.

2.7. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия (ст. 57 ТК РФ) об обязанностях работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, о режиме и продолжительности рабочего времени, льготах и компенсациях. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в

письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.9. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.10. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов

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

2.12. Трудовой договор является конфиденциальным документом и разглашению не подлежит.

2.13. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества учащихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы колледжа, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, работы по определенной специальности, квалификации или должности, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, введение новых режимов труда, изменение системы оплаты труда, систем нормирования труда, перераспределение задач и участков ответственности между структурными подразделениями и прочее) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.14. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ). Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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 отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

2.15. Перевод на другую работу осуществляется согласно ст.72, ст.73, ст.74 ТК РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Рабочее время и время отдыха, режим рабочего времени работников колледжа, включая предоставление выходных дней, определяются с учетом режима деятельности колледжа и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, утверждаемыми работодателем, настоящим коллективным договором, разработанными в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также условиями трудового договора.

3.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.3. Продолжительность рабочего дня работников колледжа из числа административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала определяется графиком работы и не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя на основании ст.320 ТК РФ, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами и при наличии на то оснований. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.5. Для отдельных категорий работников (повар, дежурный по общежитию, мойщик посуды и пр.) возможно установление суммированного учета рабочего времени в целях нормального функционирования колледжа.

3.6. 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). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

3.7. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников следующим категориям работников:

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ в установленном порядке;

- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

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 данного 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.

3.8. Продолжительность рабочей недели для инвалидов 1 и 2 группы не может быть более 35 часов в неделю (ч. 1 ст. 92 ТК РФ). Для инвалидов 3 группы продолжительность рабочей недели определяется согласно индивидуальной программы реабилитации.

3.9. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки".

3.10. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.11. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

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

3.13. При применении дистанционного выполнения работ в случаях карантина, эпидемий, по иным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст. 312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

3.14. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

3.15. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни возможно в исключительных случаях с письменного согласия работника на

основании приказа генерального директора.

3.16. 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.

День отдыха, указанный в абзаце первом п.3.16, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности в колледже.

3.17. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

3.18. Ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляются всем работникам в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым генеральным директором колледжа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График составляется с указанием конкретной даты начала отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.19. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в колледже. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч.2 ст. 122 ТК РФ)

3.20. Очередной отпуск может быть перенесен на другое время по семейным обстоятельствам или иным уважительным причинам по согласованию работодателя и работника.

3.21. По согласованию работодателя и работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

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

3.24. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится по личному заявлению работника в соответствии с требованиями

статей 124 - 125 ТК РФ и оформляется приказом генерального директора колледжа.

3.25. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии средств фонда оплаты труда (ст. 126 ТК РФ).

3.26. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в календарных днях в количестве, определенном в трудовом договоре.

3.27. Дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 16 календарных дней предоставляется всем работникам за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

3.27.1.Основной оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней предоставляется по должностям:

- генеральный директор;
- директор центра образования и воспитания;
- заместитель генерального директора - директор УЦ, УПЦ;
- заместитель директора УПЦ по УПР;
- заместитель директора по УР, ВР, ИМР;
- заведующий отделением;
- заведующий заочным отделением;
- заведующий центром карьеры, практической подготовки и трудоустройства

Педагогические работники:

- преподаватель
- мастер производственного обучения
- воспитатель
- социальный педагог
- методист
- педагог-библиотекарь
- педагог дополнительного образования
- тьютор
- руководитель физического воспитания

3.27.2. Основной оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней предоставляется по должностям:

Руководящие работники:

- главный бухгалтер
- заместитель главного бухгалтера
- заместитель генерального директора - директор по административно-хозяйственной работе
- начальник технического отдела
- начальник отдела безопасности
- начальник отдела кадров
- начальник отдела правового обеспечения и договорной работы
- начальник отдела организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования

Учебно-вспомогательный персонал:

- лаборант
- диспетчер
- секретарь учебной части
- заведующий библиотекой
- библиотекарь

Обслуживающий персонал:

- секретарь генерального директора
- бухгалтер
- секретарь руководителя
- специалист по охране труда
- специалист по пожарной безопасности
- специалист по закупкам
- юрисконсульт
- специалист по кадрам
- архивариус
- делопроизводитель
- программист
- специалист по дистанционному обучению
- инженер по комплектации оборудования
- инженер - программист по станкам с ЧПУ
- инженер по обслуживанию станков с ЧПУ
- механик
- слесарь по ремонту и обслуживанию оборудования
- наладчик станков с ЧПУ
- наладчик станков
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
- слесарь-ремонтник
- водитель автомобиля
- ведущий инженер - электроник
- инженер - электроник
- инженер по организации, эксплуатации и ремонту зданий и сооружений
- техник по обслуживанию оборудования
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
- заведующий столовой
- заведующий складом
- мойщик посуды
- кухонный рабочий
- уборщик служебных помещений
- машинист по стирке и ремонту спецодежды
- заведующий хозяйством
- комендант
- дворник
- кладовщик
- кладовщик инструментально-раздаточной кладовой
- уборщик производственных помещений
- гардеробщик

- слесарь-сантехник
- слесарь-электрик
- заведующий общежитием
- кастелянша
- паспортист
- дежурный по общежитию

3.28. Работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере 30 календарных дней.

3.29. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам колледжа, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к условиям труда 2,3 или 4 степени, либо опасным условиям труда, в количестве 7 календарных дней.

3.30. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

3.31. Педагогические работники колледжа не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на предоставление длительного отпуска сроком до одного года. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом генерального директора.

3.32. Правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется в порядке, установленном Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 г. N 236 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года"

3.33. Продолжительность длительного отпуска определяется соглашением сторон в каждом конкретном случае. Разделение длительного отпуска по частям не допускается.

3.34. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

3.35. Педагогический работник вправе отозвать заявление о предоставлении длительного отпуска, предупредив работодателя о своем намерении до его начала. Выход педагогического работника из длительного отпуска возможен в любой момент по заявлению работника. В случае досрочного возвращения из отпуска по инициативе работника, право на отпуск считается использованным.

3.36. По соглашению между работником и работодателем длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

3.37. Работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, такой отпуск не подлежит продлению на период нетрудоспособности.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами

Хабаровского края, Учредителя и локальными нормативными актами колледжа.

4.2. Порядок установления оплаты труда работников, доплат, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера определяется работодателем в соответствии с Положением об оплате труда работников КГА ПОУ ГАСКК МЦК, Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам КГА ПОУ ГАСКК МЦК.

4.3. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год, исходя из объёма средств, поступающих в установленном порядке из краевого бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.4. Месячная заработная плата работника (за счет всех источников финансирования), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемого федеральным законодательством, либо Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Союзом "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов", региональным объединением работодателей "Союз работодателей Хабаровского края" и Правительством Хабаровского края, заключаемым на очередной год.

4.5. Система оплаты труда работников колледжа включает в себя: оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам колледжа устанавливаются с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4.7. Оплата труда преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

До начала учебного года средняя месячная заработная плата за часы учебной нагрузки преподавателей колледжа определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы преподавателя на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

4.8. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера), устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и в абсолютном размере по соответствующим ПКГ.

4.9. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному

окладу), ставке заработной платы.

4.10. Работодатель обязуется к заработной плате работников в соответствии со статьей 3 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 года № 222 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» применять:

- районные коэффициенты за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

4.11. Работодатель обязуется производить доплату за работу с вредными условиями труда, признанными таковыми в установленном порядке.

4.12. Работодатель обязуется производить доплату работникам за работу в ночное время 35% от оклада.

4.13. Работодатель обязуется производить доплату работникам за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, а также за работу, не входящую в круг должностных обязанностей.

4.14. Выплата заработной платы в колледже производится 5 и 20 числа каждого месяца. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются не позднее дня выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

4.15. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, производится накануне этого дня.

4.16. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодателем выплачивается денежная компенсация в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

4.17. Заработная плата переводится на расчетный счет работника в кредитной организации, указанный им в заявлении на условиях, предусмотренных трудовым договором.

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 семь календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.18. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы) в год пропорционально фактически отработанному времени. Условия выплаты материальной помощи устанавливаются "Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи».

4.19. Работникам, работающим по внутреннему и внешнему совместительству, материальная помощь не выплачивается.

4.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска. По письменному заявлению работника

неиспользованные дни отпуска могут быть ему предоставлены с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.21. При исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении - излишки, составляющие менее 15 дней месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие от 15 дней и более, округляются до полного месяца.

4.22. При подсчете количества дней неиспользованного отпуска для выплаты денежной компенсации при увольнении работника в случае, если количество дней, за которое положена компенсация получается дробным, то оно округляется до целого числа.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель совместно с работниками обеспечивает установленные законодательством РФ условия труда, обеспечивающие приоритет сохранения жизни и здоровья работников, и согласованные действия по созданию безопасных условий в колледже в целом.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников колледжа в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

5.2.2. Обеспечить работникам безопасные условия труда;

5.2.3. Обеспечить обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, а также от несчастных случаев на производстве;

5.2.4. Создавать безопасные условия для выполнения работ, оборудовать рабочие места в соответствии с нормами охраны труда и техники безопасности;

5.2.5. Не допускать к работе ни одного работника (как вновь принятого, так и переведенного с одной работы на другую) без предварительного инструктажа по правилам безопасности, без инструктажа на рабочих местах и без проверки усвоения знаний в установленном порядке;

5.2.6. Обеспечить инструкциями по охране труда все должности и виды выполняемых работ;

5.2.7. Осуществлять перед началом учебного года проверку состояния охраны труда и подготовки колледжа к новому учебному году с составлением акта готовности;

5.2.8. Обеспечивать бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты работников при организации производственной деятельности;

5.2.9. При наличии средств и технической возможности обеспечить доставку работников к месту работы транспортом учреждения в зимний период;

5.2.10. В целях улучшения условий труда выполнять ремонтные работы и художественно-оформительские работы учебных и административных кабинетов, учебного корпуса, производственных мастерских и благоустройство

территории.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

5.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

5.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. С целью соблюдения социально-трудовых гарантий работодатель обязуется принимать все необходимые меры по сохранению рабочих мест.

6.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

6.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180,318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.4. Работодатель обеспечивает преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в колледже свыше 10 лет;

- одинокие матери и/или отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, воспитывающие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Компенсировать Работнику оплату проезда в пределах Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно и стоимости проезда неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с Работником) один раз в два года любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), при предоставлении проездных документов согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, а также производить оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг.

6.5.2. Компенсировать работнику колледжа, а также членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, стоимость проезда и стоимость провоза багажа в количестве не свыше 5 тонн на семью.

6.5.3. Осуществлять выплаты единовременных пособий педагогическим работникам колледжа за счет средств краевого бюджета:

– при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более в размере трех должностных окладов (ставок заработной платы);

– при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в размере трех должностных окладов (ставок заработной платы);

– при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации в размере восьми должностных окладов (ставок заработной платы).

6.6. При наличии средств учреждения работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, впервые вступающим в брак – 1 день;

- матерям, дети которых идут в первый класс - 1 сентября;

- в связи со смертью близких родственников - до 2 дней.

6.7. При наличии средств, работодателем оказывается материальная помощь, предоставляемая в целях социальной защиты, направленная на оказание финансовой поддержки работникам колледжа, в случаях:

- смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены, родных братьев и сестер);

- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.).

6.8. При наличии средств, работникам выплачивается материальная помощь к юбилейным датам, начиная с 50-ти лет и в дальнейшем каждые 5 лет - 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет.

6.9. При наличии средств, в случае смерти работника и бывших работников колледжа, отработавших в колледже не менее 15 лет, работодатель выплачивает материальную помощь на погребение.

6.11. При наличии средств, к юбилейным датам и праздникам работодатель оказывает материальную помощь бывшим работникам, отработавшим в колледже не менее 15 лет, ушедшим на пенсию.

6.12. Размеры и условия выплаты материальной помощи конкретизированы в Положении о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам КГА ПОУ ГАСКК МЦК.

6.13. В целях обеспечения занятости педагогических работников, работодатель обязуется устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год с учетом следующих принципов:

- преемственность учебных групп;
- обеспечение стабильности объема учебной нагрузки в течение всего учебного года;
- обеспечение молодых специалистов учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующего ставке;
- установление неполной учебной нагрузки при согласии работника.

6.14. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

6.15. В случае направления в командировку работодатель обязуется возмещать работнику расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные, в соответствии с нормативно-правовыми актами Хабаровского края, локальными актами колледжа.

6.16. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, при получении образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

6.17. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

6.18. Администрация колледжа не обязана предоставлять льготы, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, если у работника, совмещающего работу с получением образования, имеются академические задолженности.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с настоящим договором работников организации в пятидневный срок с момента подписания, а всех

вновь принятых работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

7.2. Контроль выполнения настоящего договора осуществляют стороны, подписавшие его, их представители, Комитет по труду занятости населения Правительства Хабаровского края.

7.3. Для осуществления контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию, за исключением конфиденциальной.

7.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

7.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

7.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Представитель работодателя
Генеральный директор КГА ПОУ ГАСКК МЦК

_____ /В.А. Аристова/

"17" 09 2026 г.

м.п. КГА ПОУ ГАСКК МЦК

Представитель работников
Педагог дополнительного образования

_____ /Василисина Т.В./

"17" 09 2026 г.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

19 (девятнадцать) листов
цифрами прописью

Должность генеральный директор

Подпись _____ / В.А. Арсеньев /

«16» 02 2026 г. М.П.