

Первичная профсоюзная организация работников
государственного профессионального
образовательного автономного учреждения
Амурской области
«Райчихинский индустриальный техникум»

Председатель  О.А. Ковтун

Государственное профессиональное
образовательное автономное учреждение
Амурской области
Райчихинский индустриальный техникум

Директор  И.А. Черномордова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между Первичной профсоюзной организацией ГПОАУ РИТ и государственным профессиональным образовательным автономным учреждением Амурской области «Райчихинский индустриальный техникум»
на 2025-2028 год

Коллективный договор

Прошёл уведомительную регистрацию № 437 от «09» 06 2026 г.
в Управлении занятости населения Амурской области

Уведомительная регистрация в управлении
занятости населения Амурской области
регистрационный № 437 09.06.2026
Отдел трудовых отношений,
охраны и условий труда УЗН АО
на главном отделе
Т.В. Желмова

г. Райчихинск
2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного профессионального образовательного автономного учреждения
Амурской области Райчихинский индустриальный техникум

Заключен на общем собрании работников, состоявшемся 22.12.2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии со ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Настоящий Коллективный договор заключен работодателем, в лице директора государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Райчихинский индустриальный техникум» (далее – техникум), с работниками техникума, в лице руководителя представительного органа работников – председателя профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации работников государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Райчихинский индустриальный техникум» (далее – профком), с другой стороны (далее – стороны договора).

Настоящий договор распространяется на всех работников организации.

1.2. Коллективный договор техникума заключен в соответствии с трудовым законодательством РФ, иными актами, содержащими нормы трудового права, и направлен на: обеспечение социальной стабильности и социального партнерства в техникуме; определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников техникума; установление дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников; создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, Отраслевым соглашением по учреждениям Министерства образования и науки Российской Федерации на соответствующие годы.

1.3. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов; полномочность представителей сторон; свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обстоятельств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения Коллективного договора, соглашений; контроль за выполнением принятого Коллективного договора, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора, соглашений.

1.4. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в его дополнения и изменения в порядке, установленном законодательством, а также на основе взаимной договоренности.

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

1.7. В течение семи дней со дня подписания Коллективного договора работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в Управление занятости населения Амурской области.

1.8. В целях эффективной реализации положений настоящего Коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально – трудовых и профессиональных отношений.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Коллективного договора.

1.11 Профком техникума обязуется оказывать всестороннюю поддержку директору техникума в его деятельности по развитию техникума, защите интересов работников.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников и Работодателя устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом РФ «Об образовании» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., Уставом государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Райчихинский индустриальный техникум», регулируются трудовым договором (эффективным контрактом) и должностными инструкциями.

Дополнительные условия трудового договора (эффективного контракта) не должны ухудшать положения Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации, соглашениями любого уровня.

Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора (эффективного контракта) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора (эффективного контракта), хранящемся у работодателя.

2.3. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.1 ст. 59 ТК РФ). Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.2 ст. 59 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора (эффективного контракта), предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.4.1. Указывать обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (эффективного контракта) (ст. 57 ТК РФ);

2.4.2. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.4.3. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора (эффективного контракта). По письменному требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора (эффективного контракта), работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее, чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.(ст. 64 ТК РФ).

2.4.4. Не включать в коллективный договор, трудовой договор (эффективный контракт), соглашения условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 9 ТК РФ).

2.4.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта)) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.4.6. Фактический допуск Работника к работе осуществляется только после подписания сторонами трудового договора (эффективного контракта), инструктажа по технике безопасности (вводный и первичный), который проводится после подписания трудового договора, и издания приказа о назначении на должность. Трудовой договор (эффективный контракт) вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не оговорено в трудовом договоре, либо со дня фактического допущения Работника к работе с его ведома, или по поручению Работодателя или Администрации. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель и Администрация обязаны оформить с ним трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.4.7. Работник обязан приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором (эффективным контрактом). Если в трудовом договоре (эффективном контракте) не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.4.8. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.4.9. Документами, определяющими конкретную трудовую функцию Работника, являются:

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий;
- Единый квалификационный справочник должностей;
- Профессиональные стандарты;
- Трудовой договор (эффективный контракт);
- Должностная инструкция.

2.4.10. При заключении трудового договора (эффективного контракта) лицо, поступающее на работу в Учреждение, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющего личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документа об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям,

выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.4.11. Заключение трудового договора (эффективного контракта) без указанных документов не производится.

2.5. Работодатель после вступления трудового договора (эффективного контракта) в силу обязуется:

2.5.1. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.5.2. Изменять условия трудового договора (эффективного контракта) только по соглашению сторон в письменной форме, за исключением случаев, указанных федеральным законодательством (ст.ст. 57, 72, 72.1, 72.2, 73, 74, 75, 76 ТК РФ).

2.5.3. Расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) по инициативе работника по письменному заявлению работника, в случаях предусмотренных ТК РФ (ст. 80 ТК РФ).

2.5.4. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) производить только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.ст. 77-81, 83, 84, 332, 336) и других федеральных законов, с соблюдением установленных гарантий (ст.ст. 178-181 ТК РФ).

2.5.5. Решать вопросы о необходимости сокращения численности или штата работников в конкретных подразделениях, с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.5.6. Расторгать трудовой договор с работником по инициативе работодателя с учетом мотивированного мнения Профкома техникума по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 ст. 81, ст. 336 ТК РФ (ст. 82, 373 ТК РФ).

2.5.7. При сокращении численности или штата работников выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним 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 (ст. 178 ТК РФ).

2.5.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников техникума и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников техникума может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.6. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 ТК РФ).

2.7. Стороны договорились, что работник вправе расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) по собственному желанию со дня указанного в заявлении помимо

условий, установленных ст. 80 ТК РФ, а также в случаях: болезни близких родственников, препятствующий продолжению работы и подтверждаемой соответствующими документами (близкими родственниками считаются: супруг (супруга), дети и родители, находящиеся на иждивении работника); переезда жены или мужа на работу в другую местность (ст.ст. 77,80,83 ТК РФ).

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца представлять в Профком информацию о сокращении численности или штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Стороны договорились, что согласно п.8.4.1 Отраслевого соглашения применительно к техникуму считать критериями массового высвобождения работников увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2.9. Стороны исходят из того, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника (ч.1 ст. 180, 81 ТК РФ), а при отсутствии такой работы – иную имеющуюся в техникума вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья (ст. 81 ТК РФ).

2.10. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников, а также при расторжении трудового договора (эффективного контракта) преимущественное право на оставление на работе, помимо указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют лица: одинокие матери, отцы и другие лица, воспитывающие детей, имеющие детей до 14-ти летнего возраста (ребенка-инвалида до 18-ти летнего возраста) в семьях, в которых один из супругов имеет статус безработного.

2.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 77 ТК РФ, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются: повторное, в течение одного года грубое нарушение Устава техникума; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием на личность обучающегося.

2.12. Работодатель обязуется по представлению Профкома при увольнении работника техникума по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, выплачивать материальную помощь. Размер материальной помощи устанавливается руководителем учреждения и определяется приказом в пределах общей экономии по фонду оплаты труда до 3 000 рублей.

2.13. Работодатель гарантирует Профкому предоставление необходимой бесплатной информации по вопросам труда и социально – экономического развития техникума. Профком и его представители обязуются рассматривать предоставленную информацию как конфиденциальную, если она является служебной или коммерческой тайной, и обязуются не предоставлять любую подобную информацию посторонним лицам и организациям.

2.14. Изменения локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения и примерные формы трудового договора, с учетом мнения Профкома.

2.15. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из ст.47 ч.6 Закона «Об образовании в РФ» и конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

2.16. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

2.17. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (эффективном контракте) или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон (с письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации);

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность

выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года); согласно ст. 74 ТК РФ в случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе;

- простоя, когда работникам поручается с учетом его специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.18. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение сменности работы учреждения и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ), а также в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. С письменного согласия работника работодатель может предложить ему нижеоплачиваемую работу с учетом квалификации и состояния здоровья работника.

2.19. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.20. Работники техникума обязаны:

2.20.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять свои должностные обязанности, распоряжения Администрации техникума и непосредственного руководителя, повышать производительность труда, использовать рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения своих прямых трудовых обязанностей и мешающих другим. Работникам выполнять их трудовые обязанности, следовать общепринятым нравственным и этическим нормам, заботиться о деловой репутации техникума;

2.20.2. Качественно и в срок выполнять свои должностные обязанности, письменные и устные распоряжения Работодателя, норму выработки, производственные задания и поручения;

2.20.3. Улучшать качество рабочего процесса, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень;

2.20.4. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

2.20.5. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся Администрации техникума;

2.20.6. Работники, непосредственно связанные с движением транспортных средств должны проходить ежедневный медицинский предрейсовый осмотр, а также по требованию Администрации техникума медицинское освидетельствование;

2.20.7. Работники, относящиеся к категории педагогического персонала обязаны:

2.20.8. Обеспечивать высокую эффективность учебно – воспитательного процесса, развивать у студентов (обучающихся) самостоятельность, инициативу, нравственность, творческие способности, руководить учебно – исследовательской работой студентов (обучающихся);

2.20.9. Осуществлять воспитание студентов (обучающихся) как в процессе обучения, так и при проведении иных мероприятий, предусмотренных планами техникума;

2.20.10. Уважать личность будущих специалистов, проявлять заботу об их культурном и физическом развитии, постоянно повышать уровень и качество получаемых студентами (обучающимися) профессиональных знаний;

2.20.11. Согласовывать с Работодателем работу по внешнему совместительству, для исключения переработки сверх нормативного времени.

2.20.12. Содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе (отделе, аудитории) и на территории техникума; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.20.13. Беречь собственность техникума, эффективно использовать машины, станки, персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.20.14. Не разглашать сведения, определенные локальным нормативным актом как конфиденциальная информация и коммерческая, служебная тайна;

2.20.15. Не разглашать и не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации (как в России, так и за рубежом) сведения, полученные в силу служебного положения и определенные специальными документами техникума как конфиденциальная информация и коммерческая, служебная тайна, распространение которой может нанести вред техникуму или его Работникам;

2.20.16. Не разглашать сведения, ставшие известными Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство других Работников техникума;

2.20.17. Своевременно, в течение пяти дней сообщать в отдел кадров (службу управления персоналом) об изменении персональных данных (адреса проживания, регистрации, изменении фамилии, паспортных данных, контактных телефонов и т.д.);

2.20.18. Заблаговременно, в письменной форме согласовывать свое отсутствие на рабочем месте с Работодателем;

2.20.19. В случае непредвиденных обстоятельств и невозможности заранее согласовать свое отсутствие на рабочем месте, предупреждать непосредственного руководителя и Работодателя о невыходе на работу, подтверждать факт своего отсутствия по уважительным причинам предъявлением листка нетрудоспособности или другими документами на следующий день выхода на работу;

2.20.20. Передавать Администрации техникума информацию обо всех изобретениях, открытиях, усовершенствованиях, технологиях и ноу-хау, разработанных или полученных им во время исполнения трудовых обязанностей или конкретного задания Работодателя.

2.20.21. В случаях, установленных законодательством, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также (в случае необходимости) до начала, в течении и по окончании рабочего дня (смены) медицинское освидетельствование на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического).

2.20.22. Возместить Работодателю ущерб, причиненный разглашением информации, которая составляет коммерческую тайну. Причиненные ущерб либо убытки не возмещаются

Работником или прекратившим трудовые отношения лицом, если разглашение конфиденциальной информации явилось следствием непреодолимой силы, крайней необходимости или неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению режима ее сохранности;

2.20.23. Заключить договор о полной материальной ответственности в случае осуществления работы по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей и иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации;

2.20.24. Компенсировать материальный ущерб, причиненный Работодателю в порядке, установленном Законодательством Российской Федерации;

2.20.25. В случае прекращения/расторжения трудового договора (эффективного контракта) обеспечить своевременную и надлежащую передачу (под роспись):

- дел, документов и иных материальных носителей, содержащих служебную информацию, конфиденциальные сведения и другое имущество техникума, включая программные продукты;

- сдать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ).

2.20.26. Соблюдать нормы настоящего коллективного договора.

2.21. Работник техникума имеет право:

2.21.1. Требовать от Администрации техникума письменного заключения трудового договора (эффективного контракта);

2.21.2. На предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом);

2.21.3. На рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

2.21.4. На полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.21.5. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

2.21.6. На объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.21.7. На возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

2.21.8. Принимать решения в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом), должностной инструкцией, распределением обязанностей, распоряжениями, заданием;

2.21.9. Запрашивать и получать в установленном порядке от непосредственных руководителей и из других подразделений техникума необходимые для исполнения должностных обязанностей информацию и документы, материалы и ресурсы;

2.21.10. Получать информацию о системе оплаты труда, порядке и размерах своего материального вознаграждения, а также предоставляемых компенсациях и льготах, установленных в техникуме;

2.21.11. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда. Количеством и качеством выполняемой работы, и в соответствии с действующими в техникуме Положениями об оплате труда и материальном стимулировании;

2.21.12. Участвовать в конкурсах (при их проведении) на замещение вакантных, в том числе вышестоящих должностей;

2.21.13. Знакомиться с материалами своего личного дела, результатами оценки, отзывами и другими материалами о своей деятельности;

2.21.14. Требовать проведения служебного расследования для опровержения порочащих его честь и достоинство сведений;

2.21.15. Защищать свои трудовые права, свободы и законные интересы всеми незапрещенными законом способами;

2.21.16. На обязательное социальное и медицинское страхование, в случаях предусмотренных федеральными законами,

2.21.17. На отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в соответствии с трудовым законодательством;

2.21.18. На иные права, предоставленные ему законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. При регулировании рабочего времени в техникуме стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленной законодательством с учетом специфики труда отдельных работников (преподавательский состав, работники с вредными условиями труда и т.д.)

3.2. Работники техникума имеют право на:

3.2.1. Нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ)

3.2.2. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.3. Для преподавательского состава устанавливается шестидневная (36 - часовая) рабочая неделя в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 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". И в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка ГПОАУ РИТ глава 5 п. 5.3. В пределах рабочего дня преподаватели должны вести все виды учебной, учебно-методической, учебно-исследовательской, воспитательной и других работ, предусмотренных в соответствии с занимаемой должностью и индивидуальным планом работ.

3.4. Продолжительность рабочего времени работников из числа административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, в том числе директора, его заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю (пятидневная рабочая неделя). Для категории персонала «Администрация» устанавливается ненормированный режим рабочего времени.

3.5. Устанавливается следующий режим рабочего времени:

3.5.1. Для работников Техникума (за исключением работников со сменным режимом работы) начало рабочего дня 8.00, окончание 17.00, перерыв на обед с 12.00 до 13.00

3.5.2. Начало занятий 8.30, график работы преподавателей определяется учебным расписанием и планом общетехникумовских мероприятий. Академический час составляет 45 минут. Продолжительность учебного занятия от 45 минут до 1,5 часа (в соответствии с учебным планом). Перерыв между учебными занятиями 5-10 минут. Обеденный перерыв 40 мин. (с 11.50 до 12.30).

3.6. Педагогическим работникам Техникума перерыв для приема пищи и отдыха устанавливается в соответствии с распорядком дня Техникума во время перерыва для питания студентов (обучающихся).

3.7. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

3.8. К работникам с ненормированным рабочим днем, которые по распоряжению работодателя могут привлекаться к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени относятся: руководитель учебного заведения, заместители руководителя, главный бухгалтер.

3.9. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

3.10. Стороны договорились, что неполное рабочее время может быть установлено по соглашению сторон трудового договора:

3.10.1. По просьбе беременной женщины;

3.10.2. Одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 4 лет (ребенка инвалида до 14 лет);

3.10.3. Лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

3.11. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах внутреннего распорядка техникума и других локальных нормативных актах техникума (графики сменности, графике работы, расписании занятий и т.д.) (ст. 100, 103-105, 108-110 ТК РФ).

3.12. В случаях, указанных в части 3 ст. 99 ТК РФ, сверхурочная работа производится без согласия работника, в случаях, указанных в части 2 ст. 99 ТК РФ – с письменного согласия работника, а в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

3.13. Привлечение работников техникума к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в части 2 ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников, в случаях, указанных в части 3 ст. 113 ТК РФ – без их письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия работников и с учетом мнения Профкома техникума.

3.14. Работники техникума имеют право на:

3.14.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) и дополнительно 8 календарных дней на основании ст.321 ТК РФ и ст.14 Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

3.14.2. Ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней для преподавательского состава (ст. 115, 334 ТК РФ) и дополнительно 8 календарных дней на основании ст.321 ТК РФ и ст.14 Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

3.14.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116-120 ТК РФ).

3.14.4. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ-181 от 24.11.1995г.).

3.15. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемых не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

3.16. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон (согласия работника) (ст. ст. 124, 125 ТК РФ) и в иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.17. По письменному заявлению работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия работодателя (ст. 126 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все дни неиспользованного отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) (ст. 127 ТК РФ).

3.18. Стороны пришли к соглашению, что 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 (ст. 128 ТК РФ), так в случаях, предусмотренных законодательством:

3.18.1. В связи с регистрацией брака – до пяти календарных дней.

3.18.2. Смертью близких родственников – до пяти календарных дней.

3.18.3. Рождением ребенка – до пяти календарных дней.

3.18.4. По уходу за малолетними детьми (до 3-х лет) – до 30 календарных дней в году.

3.18.5. Не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня.

3.18.6. Работающим пенсионерам (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

3.18.7. Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.18.8. Родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году.

3.19. Стороны пришли к соглашению, что работник по письменному заявлению имеет право на получение отпуска с сохранением заработной платы в связи со смертью близких родственников – 1 календарный день.

3.20. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

3.21. Оплата отпуска производится не позднее 3 дней до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, он в письменной форме уведомляет Работодателя о своем несогласии использовать отпуск до получения причитающихся ему сумм. Начало отпуска в такой ситуации переноситься на период до осуществления соответствующих расчетов. При этом в случае невозможности обеспечения работника работой по занимаемой должности весь период задержки оплачивается по правилам части 1 ст. 157 ТК РФ, как за простой по вине Работодателя, в размере не менее 2/3 среднего месячного заработка.

3.22. По письменному заявлению работника оплата отпуска может быть произведена день в день.

3.23. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день, связанного с этим медицинского осмотра, работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. (ст. 186 ТК РФ)

4. ОХРАНА ТРУДА

4. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия.

Разработка раздела «Охрана труда» в коллективном договоре регулируется:

4.1. Трудовым Кодексом РФ (ст.ст. 40 – 44, 50,51);

4.2. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней".

В плане охраны труда и здоровья в ГПОАУ РИТ стороны договорились:

4.3. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216.1 ТК РФ).

4.4. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства запланированные в смете учебного заведения.

4.5. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

4.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

4.7. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников, руководящих и инженерно-технических работников организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

4.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

4.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей.

4.10. Для работников занятых на работах с вредными (или) опасными условиями труда обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

4.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

4.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

4.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

4.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

4.15. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

4.17. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должно входить 2 члена профкома.

4.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

4.19. Обеспечить прохождение обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185, 220 ТК РФ) за счет средств работодателя.

4.20. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

-гибели работника – 3-х минимальных размеров оплаты труда, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением (при наличии денежных средств).

-получения работником инвалидности – 2 – х минимальных размеров оплаты труда (при наличии денежных средств).

-утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, - 2-х минимальных размеров оплаты труда (при наличии денежных средств).

4.21. Обеспечить условия и охрану труда женщин в соответствии с ТК РФ.

5.ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников техникума осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством и Положением об оплате труда работников государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Райчихинский индустриальный техникум», разрабатываемом с учетом мнения Профкома.

5.2. Система оплаты труда работников техникума, устанавливаемая в соответствии с Постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 г. № 209 « О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Амурской области» включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются Положение в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников государственного профессионального

образовательного автономного учреждения Амурской области «Райчихинский индустриальный техникум»

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся при наличии денежных средств.

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

5.4. Оплата труда регулируется условиями трудового договора, которые не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также Отраслевым тарифным соглашением и условиями настоящего Коллективного договора.

5.5. Работодатель обязуется информировать работников, а также Профком об изменениях в условиях нормирования и оплаты труда в техникуме.

5.6. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях в сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка.

5.7. Выплата заработной платы работникам техникума производится два раза в месяц: 15 и 30 числа. При совпадении дня выплат с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.8. Заработная плата выплачивается работнику безналичным переводом, путем перечисления на пластиковые карты либо переводиться в кредитную организацию, указанную в заявлении 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 плат.

Расходы, связанные с использованием пластиковых карт несет работник.

5.9. Оплата труда за сверхурочную работу осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 152 ТК РФ.

5.10. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке предусмотренном в соответствии с действующим законодательством (ст. 153 ТК РФ).

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.

5.11. Стороны договорились, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 20% оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5.12. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждений среднего профессионального образования ограничивается верхним пределом 1440 часов. При отсутствии специалиста, учебная нагрузка, с письменного заявления работника может устанавливаться свыше 1440 часов.

5.13. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 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"».

5.14. До начала учебного года средняя месячная заработная плата 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 на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.234 ТК РФ

5.15.2. Время простоя (ст.72 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.15.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.15.4. Сохраняется за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти заработная плата в полном размере.

5.16. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, установить следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

5.16.1 Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

5.17. В целях поощрения работников за выполненную работу в техникуме устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка молодым специалистам;

- Молодым специалистам после завершения обучения в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования при поступлении на работу в образовательную организацию на условиях трудового договора в течение первого года работы со дня его заключения, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 3 % к окладу (должностному окладу) за счет средств областного бюджета, исходя из размера субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

- надбавка за наставничество:

- Размер ежемесячной надбавки наставникам устанавливается до 30 % к окладу (должностному окладу):

- за 1 человека - до 10 %;
- за 2 человек - до 20 %;
- за 3 человек - до 30 %.

- Наставник назначается из числа опытных работников, соответствующих следующим требованиям:

- имеет опыт работы в должности не менее 5-х лет;
- имеет высокие положительные результаты работы;
- пользуется авторитетом в коллективе;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за достижение высокого качества выполнения работы;
- надбавка за наличие квалификационной категории педагогическим работникам

Надбавка за наличие квалификационной категории	% должностного оклада
при наличии первой квалификационной категории	до 10%
при наличии высшей квалификационной категории	до 20%

Надбавка к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет.

- денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

в) выплаты за стаж непрерывной работы:

- надбавка за стаж непрерывной педагогической работы:

- Надбавка за непрерывный педагогический стаж выплачивается по основной педагогической должности и по основному месту работы, следующим категориям педагогических работников:

- воспитатель
- мастер производственного обучения
- методист
- педагог дополнительного образования
- педагог-организатор
- педагог-психолог
- преподаватель
- преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
- руководитель физического воспитания
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
- социальный педагог

• Надбавка за стаж непрерывной педагогической работы к окладу (должностному окладу устанавливается в следующих размерах, при стаже работы указанных педагогических работников:

Надбавка за стаж непрерывной педагогической работы	% должностного оклада
от 1 до 5 лет включительно	5%
от 5 до 10 лет включительно	10%
от 10 до 15 лет включительно	15%
свыше 15 лет	20%

Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил одного месяца с момента последнего увольнения с педагогической должности.

д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий:

- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания;

Надбавка за наличие почетных званий	% должностного оклада
почетных званий Российской Федерации	
«Народный учитель Российской Федерации»	30 %
«Заслуженный учитель Российской Федерации»	
«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»	
«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»	
почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации	
«Почетный работник общего образования Российской Федерации»	20 %
«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»	
«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»	
«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»	
«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»	
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»	
«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»	
«Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»	
почетных званий Министерства просвещения Российской Федерации	
«Ветеран сферы воспитания и образования»	20 %

е) премиальные выплаты по итогам работы

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, являются неотъемлемой частью заработной платы работников и выплачиваются по итогам работы (за месяц, год) в сроки, установленные учреждением для выплаты заработной платы.

5.18. В целях единообразного применения постановления Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005г № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего

профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, с 01.09.2021г. за выполнение функций классного руководителя (куратора)» установлено ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 (пять тысяч) рублей за осуществление классного руководства.

5.19. Осуществление классного руководства (кураторства) в группах СПО не входит в должностные обязанности педагогических работников, а является видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату.

5.20. Содержание дополнительной работы по классному руководству, срок выполнения и размер оплаты указываются в дополнительном соглашении к трудовому договору педагогического работника и выплачивается независимо от наполняемости учебной группы.

5.21. При введении с 1.09.2021г. выплаты педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство), ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 (пять тысяч) рублей сохраняются ранее установленные выплаты за осуществление классного руководства.

5.22. Дополнительные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства (кураторства), включая выплату в размере 5 тысяч рублей, именуемое «ежемесячное денежное вознаграждение», относятся к выплатам компенсационного характера.

5.23. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.24. При выполнении педагогической работы в образовательной организации среднего профессионального образования действие квалификационной категории, установленной в соответствии с Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"), в течение срока действия сохраняется работнику в следующих случаях:

- 1) при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- 2) при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- 3) если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа) Социальный педагог Педагог-организатор Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель

Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения.

Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед Учитель-дефектолог Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам) Воспитатель Педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Музыкальный руководитель Концертмейстер

5.25. Работнику может выплачиваться материальная помощь, единовременная премия и единовременная выплата социального характера, не входящие в систему оплаты труда.

5.26. Материальная помощь и единовременная выплата социального характера не является вознаграждением за труд, не зависит от результатов деятельности учреждения, не связана с выполнением работником трудовых функций, его квалификацией, стажем работы в учреждении. Они не относятся к заработной плате, в том числе к выплатам компенсационного и стимулирующего характера, а также к минимальному размеру оплаты труда (МРОТ).

5.27. Материальная помощь и выплата социального характера производится с целью оказания социальной поддержки работников учреждения.

5.28. Оказание материальной помощи работникам, выплаты единовременных премий, а также единовременные выплаты социального характера, не входящие в систему оплаты труда, являются правом руководителя учреждения и зависят от финансового состояния учреждения и прочих факторов, могущих влиять на сам факт и размер этих выплат.

5.29. Потенциальным получателем материальной помощи, единовременных премий, единовременных выплат социального характера является сотрудник, принятый на работу по трудовому договору.

5.30. Материальная помощь работнику может быть оказана в следующих случаях:

- бракосочетание работника;
- рождение ребенка у работника;
- смерть работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей, в исключительных случаях брата, сестры при отсутствии других близких родственников, кроме работника);
- утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария газо-тепло-водоснабжения и др.);
- специализированное лечение, т.е. длительное лечение и восстановление здоровья, в том числе за пределами области работника или члена его семьи (отца, матери, жены, детей, мужа, в исключительных случаях брата, сестры при отсутствии других близких родственников, кроме работника);
- иные случаи по усмотрению руководителя.

5.31. Единовременная премия может быть выплачена работнику в следующих случаях:

- награждение государственными и (или) ведомственными наградами, присуждение почетных званий;
- объявление благодарности или награждение почетной грамотой;

5.32. Единовременная выплата социального характера может быть выплачена в следующих случаях:

- в связи с государственными и профессиональными праздниками («День учителя»), установленными законодательством Российской Федерации;
- юбилейные даты работника (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие, и далее каждые 5 лет. со дня рождения);
- увольнение в связи с выходом на пенсию.

5.33. Порядок выплат, не входящих в систему оплаты труда, а также их допустимые размеры определяются Положением о порядке оказания материальной помощи, единовременной премии и единовременной выплаты социального характера работникам учреждения.

5.34. Решение об оказании материальной помощи, единовременной премии и единовременной выплаты социального характера, не входящие в систему оплаты труда, принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Размер выплат определяется приказом руководителя учреждения.

5.35. Материальная помощь, единовременная премия, единовременная выплата социального характера не включаются в расчет средней заработной платы и не учитывается при начислении районного коэффициента и процентных надбавок, не входит в систему оплаты труда и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ), заработной платы.

6. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы, определенные законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования и иные внебюджетные фонды.

6.2. Работодатель обязуется обеспечить обязательное социальное страхование всех работников техникума от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Профком техникума является исполнительным органом первичной профсоюзной организации работников государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Райчихинский индустриальный техникум» (далее - профсоюзная организация).

Профком выражает, защищает и представляет интересы членов профсоюзной организации по вопросам труда и другим, социально – экономическим и профессиональным вопросам в отношениях с Работодателем, уполномоченными им лицами, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Профком организует деятельность профсоюзной организации техникума, участвует в коллективных переговорах, созывает конференции и собрания, готовит для них проекты решения и другие материалы, выполняет их решения.

7.3. Профком строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства.

7.4. Работодатель рассматривает следующие вопросы с учетом мнения профкома:

-расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 81 п.1-3, 5, ст. 82,374 ТК РФ).

-привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ).

-разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ).

-привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).

-график предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ).

-принятие мер, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ).

-установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

-утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ).
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).
- установление размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).
- размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).
- применение к работникам техникума – членам профсоюза и снятие с них дисциплинарных взысканий (ст. ст. 193,194 ТК РФ).
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников техникума (ст.212 ТК РФ).

7.5. Работодатель и Профком договорились, что профсоюзные членские взносы, в т.ч. и единовременный вступительный взнос удерживаются из заработной платы работников (только членов профсоюза) на основании письменного заявления работника.

Работодатель обязуется бесплатно для профкома организовывать безналичное удержание из заработной платы работников профсоюзных членских взносов и их перечисление на расчетный счет Профкома в день выплаты заработной платы.

7.6. Работодатель обязуется:

- предоставить Профкому в бесплатное пользование средства связи: телефон, факс, электронную почту, интернет.
- выделять по заявке Профкома бесплатно легковой и грузовой транспорт для проведения профсоюзных мероприятий.

7.7. Работодатель обязуется соблюдать следующие дополнительные гарантии для выборных профсоюзных работников:

7.7.1. Работники, избранные в состав Профкома техникума и не освобожденные от основной работы не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию, уволены по инициативе Работодателя без согласия Профкома техникума.

7.8. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим Коллективным договором социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

8. Стороны пришли к соглашению в том, что:

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения не реже чем установлено действующим законодательством Российской Федерации.

8.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Создать условия для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации учебно-вспомогательного и прочего персонала.

8.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы («уточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

8.3.4. По результатам аттестации работников устанавливать размеры ставок (окладов) по квалификационным категориям.

9. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЕГО СТОРОН

9.1. Для контроля за соблюдением трудового законодательства и настоящего Коллективного договора Работодатель совместно с Профкомом на равноправной основе создает комиссию.

9.2. Работодатель обязуется информировать Профком: об экономическом положении техникума, о предполагаемом сокращении численности или штата работников, о состоянии условий труда на рабочих местах и экологическом состоянии, о предполагаемых изменениях оплаты труда работников.

9.3. Работодатель обязуется: включать представителей Профкома в комиссии по разработке локальных актов техникума, по проверке деятельности и условий труда в структурных подразделениях техникума и др.

9.4. Профком обязуется: организовать работу по заключению коллективного договора и представлять коллективные интересы работников техникума в процессе его разработки и реализации, вносить предложения Работодателю по реализации положений настоящего Коллективного договора, участвовать в локальном нормотворчестве по социально – экономическим, профессиональным и трудовым вопросам, осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и обязательства по настоящему Коллективному договору, условий заключаемых трудовых договоров с работниками техникума, совместно с отделом кадров и юристом техникума доводить до сведения работников техникума положения настоящего Коллективного договора и нормы действующего трудового законодательства РФ, совместно с Работодателем организовывать работу с Советом ветеранов техникума, поздравление юбиляров, культурно-просветительную и спортивно-массовую работу среди работников и членов их семей.

9.5. В отношении членов Профсоюза Профком обязуется: гарантировать каждому члену профсоюзной организации защиту его интересов, проводить бесплатные юридические консультации, представлять коллективные интересы членов профсоюзной организации в суде и других инстанциях в случае возникновения трудовых, социальных и других споров.

9.6. В случае обнаружения нарушений трудового законодательства, настоящего Коллективного договора Профком имеет право направить Работодателю представление об устранении выявленных нарушений, обязательные для рассмотрения Работодателем. Об итогах рассмотрения представления и принятых мерах Работодатель сообщает Профкому в недельный срок со дня получения представления.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Стороны договорились, что Работодатель в месячный срок доводит содержание настоящего Коллективного договора до сведения всех работников техникума.

10.2. Каждый вновь принимаемый на работу в техникум работник должен быть ознакомлен Работодателем с настоящим Коллективным договором.

10.3. Работодатель и Профком обязуются обеспечивать контроль за выполнением условий настоящего Коллективного договора. При осуществлении контроля стороны по запросу обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

10.4. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на совместном заседании администрации и Профкома.

10.5. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора. Если уведомление не поступило ни от одной из сторон, то Коллективный договор считается продленным на

