

Изменения
в Коллективный договор
краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Ачинский торгово-экономический техникум»
на 2026-2028 годы

Приняты:

Решением двухсторонней комиссии по
подготовке, заключению, контролю
исполнения коллективного договора

протокол от 04.09.2026 № 7

**Управление экономического
развития и национальных проектов
Администрации Ачинского
муниципального округа
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

№ 204 от « 04 » 09 2026 г.
Подпись О. В. Ускова

От работодателя:

И.о. директора КГБПОУ «Ачинский
торгово-экономический техникум»

А.А. Подушко



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Ускова О.Г. Ускова

04 сентября 2026 г.

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ачинский торгово-экономический техникум» в лице исполняющего обязанности директора Подушко Анны Анатольевны, действующей на основании приказа министерства образования Красноярского края от 28.08.2026 № 440-к, именуемое в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и первичная профсоюзная организация учреждения в лице председателя Усковой Ольги Геннадьевны, действующей на основании устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющаяся представителем «Работников» с другой стороны, на основании пункта 1.13. Коллективного договора краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ачинский торгово-экономический техникум» на 2026-2028 годы от 24.12.2025 (далее – коллективный договор на 2026-2028 гг.), руководствуясь статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации, по итогам работы комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Абзац второй подпункта 4.5.1. пункта 4.5 раздела 4. «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» изложить в следующей редакции:

«При равной производительности и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

лицам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключивший контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

супругам военнослужащих - граждан в государственных организациях, воинских частях, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы;

работникам, исполняющим трудовые обязанности по трудовому договору, действие которого возобновлено согласно ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ;

работникам, пострадавшим от радиационных катастроф;

неосвобожденному председателю первичной и территориальной профсоюзной организации;

работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

двум и более работникам из одной семьи.».

2. Пункт 5.6. раздела 5. «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«5.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего

ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у работодателя.

Решение об установлении работнику в соответствии с настоящей частью неполного рабочего времени принимается работодателем не позднее пяти рабочих дней с даты обращения работника с такой просьбой, оформленной в письменном виде.».

3. Пункт 5.12. раздела 5. «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«5.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

Сверхурочная работа оплачивается, исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда в период выполнения сверхурочной работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в пределах 120 часов в год за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа – не менее чем в двойном размере за каждый час. При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа оплачивается исходя из величины сверхурочного времени, приходящегося на день (смену), в который (которую) осуществляется сверхурочная работа: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа – не менее чем в двойном размере за каждый час, если иное не предусмотрено ТК РФ. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 152 ТК РФ).

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии со вторым абзацем пункта.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в день и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника может быть увеличена до 240 часов в год, за исключением, когда продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 120 часов в год работников продолжительность работы которых по внутреннему совместительству превышает одну четвертую месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Привлечение к сверхурочной работе, продолжительность которой превышает 120 часов в год, лиц пенсионного и предпенсионного возраста, работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.1 и 3.2, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 99 ТК РФ.

Привлечение работника к сверхурочной работе сверх 120 часов в год допускается с его письменного согласия в соответствии с правилами допуска к сверхурочной работе, установленными локальным нормативным актом учреждения, которым предусматривается

порядок направления на предварительное прохождение работником по его письменному заявлению профилактического медицинского осмотра, диспансеризации или периодического медицинского осмотра в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством в сфере охраны здоровья.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Работа, выполняемая за пределами установленного времени для сверхурочной работы, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору».

4. Пункт 5.15 раздела 5. «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124 - 125 ТК.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Отзыв из отпуска работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается, за исключением случаев предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия, требующих непосредственного привлечения указанного работника исходя из возложенной на него трудовой функции. При этом часы работы на выполнение отозванным из отпуска работником своих трудовых обязанностей в отношении случаев, послуживших причиной его отзыва из отпуска, оплачиваются не менее чем в двойном размере. Порядок отзыва указанного работника из отпуска должен быть установлен трудовым договором.

Часть отпуска, не использованная работником в связи с его отзывом из отпуска в случаях, предусмотренных ТК РФ, должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.».

5. Абзац первый пункта 5.23. раздела 5. «Рабочее время и время отдыха» дополнить предложением следующего содержания:

«4) работники, привлекаемые к сверхурочной работе сверх 120 часов в год – один рабочий день в год.».

6. Раздел 7 «Правовая и социальная защита работников» дополнить пунктом 7.4.¹:

«Работники учреждения пользуются льготами и компенсациями для организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, установленными законодательством Российской Федерации, законодательством Красноярского края, а именно:

а) ежегодным дополнительным отпуском в соответствии со статьёй 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и

проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» продолжительностью 8 календарных дней.

б) единым районным коэффициентом к заработной плате и установленной процентной надбавкой к заработной плате 1,3 и 30% соответственно.».

7. Из Приложения № 1 «Перечень должностей работников, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности» к коллективному договору на 2026-2028 гг. исключить строку:

Старший методист	Методист
------------------	----------

8. В Приложение № 4 «Правила внутреннего трудового распорядка краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ачинский торгово-экономический техникум» к коллективному договору на 2026-2028 гг. внести следующие изменения:

8.1. Пункт 2.1.11 раздела 2. «Порядок приема, перевода и увольнения работников» изложить в следующей редакции:

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается:

лицам, избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности;

беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет;

лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;

лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу;

лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев;

работнику, успешно завершившему ученичество у данного работодателя;

работнику, направленному для прохождения альтернативной гражданской службы;

спортсмену, прошедшему спортивную подготовку у данного работодателя.

педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также успешно прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

иным лицам в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.».

9. В Приложение № 6 «Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ачинский торгово-экономический техникум» к коллективному договору на 2026-2028 гг. внести следующие изменения:

9.1. Пункт 4.2. раздела 4. «Выплаты стимулирующего характера» исключить;

9.2. Пункт 4.3. раздела 4. «Выплаты стимулирующего характера» изложить в следующей редакции:

«4.3. По решению директора, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения

заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);

выплаты по итогам работы.».

9.3. Раздел 4. «Выплаты стимулирующего характера» дополнить пунктом 4.13. следующего содержания:

«4.13. В целях материального поощрения работника за выполнение им дополнительной функции по оказанию другому работнику помощи в профессиональном развитии осуществляется выплата за наставничество. Размер выплат за наставничество работникам устанавливается в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом содержания или объема работы по наставничеству и не может быть менее чем 10% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.».

9.4. Пункт 4.11. раздела 4. «Выплаты стимулирующего характера» дополнить третьим абзацем следующего содержания:

«4.11. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.».

9.5. Пункт 5.11. раздела 5. «Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера» изложить в следующей редакции:

«5.11. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директору учреждения может направляться на стимулирование труда работников.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы директора, его заместителей) определяется Министерством образования Красноярского края.».

9.6. В Приложение № 4 «Размер персональных выплат работникам» внести следующие изменения: дополнить столбец 1 строки 2 таблицы словосочетанием «по основному месту работы».

10. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора на 2026-2028 гг., составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, и применяется к правоотношениям, действующим с 01.09.2026 года, независимо от дня подписания.

От работодателя:

И.о. директора КГБПОУ «Ачинский
торгово-экономический техникум»



А.А. Подушко

04 сентября 2026 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.Г. Ускова

04 сентября 2026 г.

