



**Министерство образования Красноярского края  
Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение «Уярский сельскохозяйственный техникум»**

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между администрацией и трудовым коллективом  
КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный  
техникум»  
на 2015 – 2018 год(ы)**

**УЯР  
2015 г.**

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Уярский сельскохозяйственный техникум»

---

на 2015 – 2018 год(ы)

Коллективный договор с Приложениями  
принят на собрании  
трудового коллектива КГБПОУ «Уярский  
сельскохозяйственный техникум»  
Протокол от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_г. № \_\_\_\_

**От Работадателя:**

Директор КГБПОУ «Уярский  
сельскохозяйственный техникум»

А.С. Аветисян

**От Работников:**

Председатель Совета  
трудового коллектива

\_\_\_\_\_

Подпись председателя Совета трудового  
коллектива заверяю  
Директор КГБПОУ «Уярский  
сельскохозяйственный техникум»

А.С. Аветисян

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду \_\_\_\_\_

(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	4
2. Трудовые отношения и Эффективный контракт (трудовой договор).....	5
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников.....	17
4. Оплата и нормирование труда .....	18
5. Меры социальной поддержки .....	20
6. Рабочее время и время отдыха .....	21
7. Отпуска.....	26
8. Охрана труда и здоровья.....	29
9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	30
10. Приложения:	
1. Правила внутреннего трудового распорядка.....	
2. Положение об оплате труда и материальном стимулировании (премировании) Работников.....	
3. Положение о материальном поощрении (стимулирующей выплате) и материальной помощи Работникам.....	
4. Положение о порядке выплаты единовременного вознаграждения за выслугу лет.....	
5. Перечень производств (работ) с неблагоприятными условиями труда, за работу в которых Работники имеют право на доплаты за условия труда.....	
6. Перечень работ, профессий и должностей с неблагоприятными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.....	
7. Перечень должностей Работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.....	
8. Соглашение (план мероприятий) по охране труда с приложением сметы расходования средств.....	
9. Перечень профессий Работников, получающих бесплатно спецодежду, спец.обувь и другие средства индивидуальной защиты.....	
10. Перечень профессий Работников, получающих бесплатно моющие средства.....	
11. Порядок создания и использования фонда на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.....	
12. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).....	

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Уярский сельскохозяйственный техникум» (далее – КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум»), Рыбинском филиале КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум», Ирбейском филиале КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон № 273-ФЗ от 25.12.2008г. «о противодействии коррупции»
- Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012г. «об образовании в Российской Федерации»
- иные законодательные нормативные акты.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работадателя и Работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» и установлению дополнительных социально-трудовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, для Работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- директор КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» Аветисян А.С. - представитель Работадателя;
- Председатель Совета трудового коллектива КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» \_\_\_\_\_ – представитель Работников (далее – Совет ТК).

1.5. Коллективный договор заключен на срок с 12 января 2015 года по 12 января 2018 год и вступает в силу со дня подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ».

1.7. Работодатель:

- направляет настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех Работников КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» в течение 10 дней с момента его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу в КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» при заключении трудового договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ», расторжения трудового договора с директором КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ».

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственника КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности к другому собственнику.

1.11. При ликвидации КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.14. Разногласия по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора разрешаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

1.15. Содержание коллективного договора определено соглашением сторон и состоит из следующих разделов:

1. Общие положения;
2. Трудовые отношения и Эффективный контракт (трудовой договор);
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников;
4. Оплата и нормирование труда;
5. Меры социальной поддержки;
6. Рабочее время и время отдыха;
7. Отпуск;
8. Охрана труда и здоровья;
9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.
10. Приложения

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ (ТРУДОВОЙ ДОГОВОР)**

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ от 25.12.2008г. «О противодействии коррупции», другими законодательными и

нормативными правовыми актами РФ, Уставом КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» и не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4 Эффективный контракт (трудовой договор) заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» и Работником, и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

2.5. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

2.6. В случаях получения образования по иной, чем очная, форме обучения, Эффективный контракт (трудовой договор) могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

2.7. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства Эффективный контракт (трудовой договор) может быть заключен с обучающимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

2.8. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами Работника, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.9. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.10. Запрещается отказывать в заключении трудового договора Работникам, приглашенным на работу в письменной форме в порядке перевода от другого Работадателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.11. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суде.

2.12. Запрещается принимать на работу в учреждение родственников и членов семьи:

а) на условия их прямой подчинённости друг другу,

б) на совершение сделок с родственниками и членами семьи,

определение понятия «родственники и члены семьи»:

-родители и дети, дедушки, бабушки и внуки, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сёстры.

-усыновители, усыновленные,

-двоюродные братья и сёстры, дяди, тёти (в том числе братья и сёстры усыновителей), племянники,

-супруги (муж, жена),

-братья, сёстры, родители и дети супругов и супруги детей.

2.13. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными нормативными актами.

2.14. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются администрацией КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум».

2.15. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.16. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум», обязано предъявить в отдел кадров:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (*иной – документ, удостоверяющий личность, выданный органами внутренних дел*);
- трудовую книжку (кроме случаев, когда Работник поступает на работу по совместительству или впервые);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (кроме случаев, когда Работник поступает на работу по совместительству или впервые);
- военный билет (временное удостоверение), удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании;
- идентификационный номер налогоплательщика.

2.17. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество Работника и фамилия, имя, отчество Работадателя, заключивших Эффективный контракт (трудовой договор);
- сведения о документах, удостоверяющих личность Работника и Работадателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе Работадателя, подписавшем Эффективный контракт (трудовой договор), и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

2.18. Прием на работу оформляется приказом директора КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум», изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ объявляется Работнику под роспись в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора.

Фактическое допущение Работника к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

2.19. Существенными условиями трудового договора и обязательными для включения в него являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата вступления договора в силу;
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации;
- права и обязанности Работника;
- права и обязанности Работадателя;

- характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу во вредных и тяжелых условиях;
- режим труда и отдыха;
- условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью

Данные существенные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (дополнительное соглашение).

2.20. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения или условия из числа предусмотренных частями первой и второй ст.57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Эффективный контракт (трудовой договор) должен быть дополнен недостающими сведениями или условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.21. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в частности:

- об установлении испытания;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работадателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работадателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.22. Эффективный контракт (трудовой договор) с Работниками КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» заключается на неопределенный срок.

2.23. Эффективный контракт (трудовой договор) с лицами, обучающимися по дневным формам обучения, с лицами, работающими в КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» по совместительству, с пенсионерами по возрасту, с заместителями руководителя КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» и главным бухгалтером заключается на определенный срок (*срочный Эффективный контракт (трудовой договор)*).

2.24. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

2.25. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;

- лиц, заключающих Эффективный контракт (трудовой договор) на срок до двух месяцев;

2.26. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей структурных подразделений КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» - шести месяцев;

2.27. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

2.29. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть Эффективный контракт (трудовой договор) с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суд.

2.30. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Совета ТК и без выплаты выходного пособия.

2.31. Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.32. Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть Эффективный контракт (трудовой договор) по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.33. Работодатель или его полномочный представитель в лице Работника отдела кадров обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ», правилами внутреннего трудового распорядка и нормами трудового права, действующими в КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ».

2.34. Эффективный контракт (трудовой договор) вступает в силу со дня его подписания Работником и работодателем, если иное не установлено настоящим трудовым договором, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

2.35. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.36. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления трудового договора в силу.

2.37. Если Работник не приступил к работе в день начала работы, в соответствии с частью второй или третьей ст. 61 ТК РФ, то Работодатель имеет право аннулировать Эффективный контракт (трудовой договор). Аннулированный Эффективный контракт (трудовой договор) считается незаключенным.

2.38. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.39. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и структурного подразделения, в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы в КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» - допускается только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.40. По письменной просьбе Работника КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод Работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом Эффективный контракт (трудовой договор) в КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ).

2.41. Не требует согласия Работника перемещение его у того же Работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.42. Работодатель имеет право переводить Работника на срок до 1 месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором.

Такой перевод допускается:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев;
- для предотвращения простоя – временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;
- для предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- для замещения отсутствующего Работника.

Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия.

Размер заработной платы при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенной сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

2.43. Запрещается переводить и перемещать Работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.44. Работника КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум», нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся в КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья.

2.45. Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором.

2.46. Если в соответствии с медицинским заключением Работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы Эффективный контракт (трудовой договор) прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.47. При смене собственника имущества КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть Эффективный контракт (трудовой договор) с руководителем КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ», его заместителями и главным бухгалтером.

2.48. Смена собственника имущества КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими Работниками организации.

2.49. В случае отказа Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» Эффективный контракт (трудовой договор) прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 ТК РФ.

2.50. При смене собственника имущества КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» сокращение численности или штата Работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

2.51. Изменение подведомственности (подчиненности) КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» или её реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ», при отказе Работника от продолжения работы Эффективный контракт (трудовой договор) прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 ТК РФ.

2.52. Администрация КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» обязана отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.53. Администрация КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.54. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.55. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий эффективного контракта (трудового договора) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменением числа групп или количества обучающихся, изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы, а также изменением образовательных программ и т.д., при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий эффективного контракта (трудового договора), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, имеющуюся во всех структурных подразделениях), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы Эффективный контракт (трудовой договор) прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.56. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого Работника на работу. Если до окончания срока перевода прежняя работа Работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условия соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.57. Прекращение эффективного контракта (трудового договора) с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.58. Основаниями прекращения эффективного контракта (трудового договора) являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока эффективного контракта (трудового договора) (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение эффективного контракта (трудового договора) по инициативе Работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение эффективного контракта (трудового договора) по инициативе Работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ», с изменением подведомственности (подчиненности) КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий эффективного контракта (трудового договора) (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 10) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения эффективного контракта (трудового договора), если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

2.59. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения эффективного контракта (трудовой договор) с Работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

2.60. Эффективный контракт (трудовой договор) может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.61. Срочный эффективный контракт (трудовой договор) прекращается с истечением срока его действия. О прекращении эффективного контракта (трудового договора) в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного эффективного контракта (трудового договора), заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

2.62. Эффективный контракт (трудовой договор), заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

2.63. Эффективный контракт (трудовой договор), заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, прекращается с выходом этого Работника на работу.

2.64. Эффективный контракт (трудовой договор), заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.65. Работник КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» имеет право расторгнуть Эффективный контракт (трудовой договор) по собственному желанию, предупредив об этом Работадателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления Работника об увольнении.

2.66. По соглашению между Работником и работодателем Эффективный контракт (трудовой договор) может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.67. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий настоящего коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть Эффективный контракт (трудовой договор) в срок, указанный в заявлении Работника.

2.68. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на место Работника не приглашен в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

2.69. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу.

2.70. Если по истечении срока предупреждения об увольнении Эффективный контракт (трудовой договор) не был расторгнут и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.71. Эффективный контракт (трудовой договор), может быть расторгнут по инициативе Работадателя в случаях:

- 1) ликвидации КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум»;
- 2) несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 3) неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 4) однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей:
  - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления Работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» или объекта, где по поручению Работадателя Работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого Работника;

г) совершения в КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения Работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

5) совершения виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работадателя;

б) совершения Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

7) принятия необоснованного решения руководителем КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ», его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»;

8) представления Работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

9) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.72. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работадателя (за исключением случая ликвидации КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ») в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.73. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ», и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работадатель обязан в письменной форме сообщить об этом Совету ТК КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.74. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Совета ТК КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ».

2.75. Эффективный контракт (трудоу договор) подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв Работника на военную службу или направление его на заменяющую, ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) не избрание на должность;

4) осуждение Работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) смерть Работника, а также признание судом Работника умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации.

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение Работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору;

10) отмена решения суда или отмена решения государственной инспекции труда о восстановлении Работника на работе.

2.76. Прекращение эффективного контракта (трудового договора) по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9 части первой ст. 83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работнику предлагаются все отвечающие указанным требованиям вакансии.

2.77. Эффективный контракт (трудовой договор) прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 ТК РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

-заключение эффективного контракта (трудового договора) в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

-заключение эффективного контракта (трудового договора) на выполнение работы, противопоказанной данному Работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-заключение эффективного контракта (трудового договора) в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела

об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения Работником обязанностей по эффективному контракту (трудовому договору);

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.78. Если нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения эффективного контракта (трудового договора) допущено не по вине Работника, то Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине Работника, то Работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие Работнику не выплачивается.

2.79. Прекращение эффективного контракта (трудового договора) оформляется приказом по КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ».

2.80. С приказом Работодателя о прекращении эффективного контракта (трудового договора) Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении эффективного контракта (трудового договора) невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.81. Днем прекращения эффективного контракта (трудового договора) во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.82. В день прекращения эффективного контракта (трудового договора) Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.83. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения эффективного контракта (трудового договора) должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.84. В случае, когда в день прекращения эффективного контракта (трудового договора) выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении Работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия эффективного контракта (трудового договора) с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ».

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ».

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать повышение квалификации педагогических Работников не реже чем один раз в пять лет;

- в случае высвобождения Работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

- в случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

- предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования или получающим образование соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ;

- организовывать проведение аттестации педагогических и руководящих Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих Работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать Работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- представлять в установленном порядке Работников отрасли к награждению государственными, отраслевыми и городскими наградами, премиями, присвоению почетных званий и другими знаками отличия;

- продлевать в соответствии с письменным заявлением Работника действие высшей квалификационной категории на срок до одного года Работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, в случаях:

- длительной нетрудоспособности (до 1 года);
- нахождение в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения, в том числе в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- проведение капитального ремонта в учреждении;
- нахождение в командировке по специальности за рубежом;
- изменение места работы;- уход на досрочную трудовую пенсию по старости, при условии возобновления педагогической деятельности;

▪ длительного отпуска (до 1 года) в соответствии с п.п.4 п.5 ст.47 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»;

▪ для руководителя и заместителей руководителя КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» в связи с проведением аккредитационной экспертизы учреждения.

3.4. Молодым специалистам с учетом небольшого опыта работы или его отсутствия, предусмотреть в том числе:

- установление стабильного расписания, с наименьшим возможным количеством параллелей (групп);

- выделение отдельного учебного кабинета (при наличии вакансии заведующего кабинетом);

- обеспечение преемственности нагрузки, групп на следующий учебный год;

- прикрепление наставника из числа опытных преподавателей;

- не возлагать обязанности классного руководителя в случае, если в техникуме имеются другие преподаватели, которым может быть поручена эта работа.

#### **4. Оплата и нормирование труда**

4.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме выплачивать Работнику заработную плату.

4.2. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях), перечислением на счет открытый в **ДО 3349/49/09 Уяр Красноярского РФ ОАО Россельхозбанк**. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 20 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится на следующий рабочий день.

4.3. При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме извещает каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

4.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;

- стимулирующие надбавки за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей Работника;

- доплаты за работу во вредных условиях труда;

- доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемой работы, расширение зон обслуживания в соответствии со статьями 60.2, 151 ТК РФ;

- доплата педагогическим Работникам за увеличение объема выполняемых работ в случаях превышения выполняемых норм наполняемости групп, предусмотренных Положением об образовательном учреждении КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум».

4.6. Изменение оплаты труда может производиться:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения ВАК ученой степени доктора наук;

- при окончании действия квалификационной категории.

4.7. При наступлении у Работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Штатное расписание КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» формируется, с учетом установленной предельной наполняемости учебных групп в соответствии с Типовым положением. Превышение количества обучающихся компенсируется преподавателю установлением доплаты согласно положению о доплатах и компенсациях. *(Приложение № 2 к настоящему договору)*.

4.9. Оплата труда лауреатов конкурса «Учитель года» и пр., проводимого на уровне Российской Федерации, производится в соответствии с присвоением высшей квалификационной категории на основании решения Главной аттестационной комиссии.

4.10. Оплата труда победителей городских и районных конкурсов «Учитель года» и пр. производится на основании решения соответствующей аттестационной комиссии.

4.11. Оплата труда Работников, имеющих отраслевые награды

4.11.1. Поощрительная надбавка в размере 30% от тарифной ставки ЕТС по оплате труда:

- «Отличник народного образования СССР»;

- «Отличник народного просвещения»;

- «Отличник профтехобразования»;

- «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;

4.11.2. Поощрительная надбавка в размере 50% от тарифной ставке ЕТС по оплате труда:

- Заслуженный учитель профтехобразования РФ;

- Заслуженный мастер профтехобразования РФ.

4.12. По решению Работадателя в случаях добросовестного исполнения Работником должностных обязанностей и отсутствия взысканий за нарушение трудовой дисциплины Работникам устанавливаются премии, надбавки, доплаты и другие выплаты поощрительного и стимулирующего характера в размере, порядке и на условиях, предусмотренных трудовым договором, а также Положением о материальном

поощрении и материальной помощи Работникам. (*Приложение № 3 к настоящему договору*).

4.13. Удержание из заработной платы производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами.

4.14. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.15. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

4.16. Оплачивать работу в выходные или нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере (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.

4.17. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

4.18. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.19. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

4.20. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции, Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.

4.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплата заработной платы Работникам несет директор КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ».

## **5. Меры социальной поддержки**

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для Работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- Работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением Работодателя и Совета ТК (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

5.2. Оплата труда педагогических и руководящих Работников КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ», установленная по разряду ЕТС в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией сроком на 5 лет.

5.3. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда по разряду ЕТС, может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- окончания командировки по специальности за рубежом;
- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата образовательного учреждения;

- иных периодов, препятствующих реализации права Работников на аттестацию (решение о продлении в этом случае принимает директор КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» по согласованию с Советом ТК или главная аттестационная комиссия в соответствии с приложением к письму Минобрнауки России и Профсоюза Работников народного образования и науки РФ от 07.02.03 № 03-8 ин/22-03 /11).

- 5.3.1. Педагогические Работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим Работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

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

творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических Работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации Работника.

- 5.3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
- 5.3.4. Педагогические Работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим Работникам федеральных государственных образовательных организаций, устанавливаются Правительством Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, а педагогическим Работникам образовательных организаций субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации.
- 5.3.5. Педагогическим Работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим Работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.
- 5.3.6. Для привлечения выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования к педагогической деятельности органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе устанавливать дополнительные меры государственной поддержки.

5.4. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работниками затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

5.5. Случаи возмещения компенсаций:

- педагогическим Работникам, в том числе руководящим Работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодические издания в размере 100 рублей ежемесячно;

- при временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст.183 ТК).

5.6. Работодатель по возможности осуществляет:

- в случае смерти близкого родственника (жены, мужа, отца, матери, детей) – оказание материальной помощи в размере до трех тысяч рублей;

- в связи с юбилейной датой по непрерывному трудовому стажу в КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» – 25 лет, установление единовременной надбавки в размере 10 тысяч рублей;

5.7. КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» обязуется производить своевременные отчисления денежных средств на организацию и проведение культурно-массовых мероприятий и спортивно-оздоровительной работы среди сотрудников КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» в соответствии с планами мероприятий.

5.8. Администрация по возможности выделяет Работникам КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» места, определенные для стоянки личного автотранспорта возле учебных корпусов КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» в течение рабочего времени.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст.91 ТК РФ).

6.2. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» (приложение № 1 к настоящему договору), учебным расписанием, утверждаемым директором с учетом мнения Совета ТК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ».

6.3. Для Работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» устанавливается 8-ми часовой суммированный рабочий день при 40-часовой 5-ти дневной рабочей неделе. Время начала работы- 08ч. 00 мин., окончание работы-17ч.00 мин., обеденный перерыв с 12ч.00мин. до 13ч.00мин. (обеденный перерыв в рабочее время не включается).

6.5. Для педагогических Работников и мастеров производственного обучения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: при 5-ти дневной

рабочей недели не более 36 часов в неделю, продолжительность рабочего дня 07ч.12 мин. (ст. 333 Трудового кодекса РФ, п. 5 ст. 47 Федеральный Закон РФ от 29.12.2012г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"),

- время начала работы- 8ч.00мин., окончания работы-16ч.40мин.

- обеденный перерыв для педагогических Работников, мастеров производственного обучения и Работников техникума, ведущих учебные занятия во время перемен или отсутствия урока,

- обеденный перерыв для педагогических Работников не ведущих учебные занятия с 12ч.00мин. до 13ч.00мин. Перерыв не включается в рабочее время и может быть использован по своему усмотрению.

- в пятницу начало работы- 08ч.00мин., окончание работы- 16ч.25мин.

6.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим Работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» по согласованию с Советом ТК. Верхний предел учебной нагрузки не установлен.

6.7. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.8. Выполнение педагогической работы преподавателями, руководителями физического воспитания, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические Работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими Работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

6.9. Нормируемая часть рабочего времени Работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными Работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум». Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

6.10. Мастерам производственного обучения, ведущим преподавательскую работу, требующую затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, а вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум», правилами внутреннего трудового распорядка КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум», тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется

графиками и планами работы, в т.ч. и личными планами педагогического Работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, предметно-цикловых комиссий, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям обучающихся);

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» в период образовательного процесса, которые организовываются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени и приема ими пищи. В дни работы к дежурству по КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» педагогические Работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических Работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

6.11. Дни недели (периоды времени, в течение которых КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических Работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический Работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

6.12. Режим рабочего времени педагогов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников образовательных учреждений", определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

6.13. Режим рабочего времени преподавателей КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум», у которых по не зависящим от них причинам (сокращение количества часов по учебному плану и учебным программам и (или) учебных групп и др.) в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной им на начало учебного года, до конца учебного года определяется количеством часов пропорционально сохраняемой им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, заработной платы, с учетом времени, необходимого для выполнения педагогической работы.

6.14. При составлении графиков работы педагогических и других Работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом Работниками пищи, не допускаются (за исключением случаев, предусмотренных Положением об

особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников образовательных учреждений).

6.15. При составлении расписаний учебных занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических Работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые, в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических Работников не являются.

6.16. Периоды зимних и летних каникул, установленных для обучающихся КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками Работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

6.17. В каникулярный период педагогические Работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул) и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных п. 2.3. Положения об особенностях режима рабочего времени отдыха педагогических и других Работников образовательных учреждений, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

6.18. Режим рабочего времени педагогических Работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

6.19. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные Работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

6.20. Преподаватели КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум», которым установлен годовой объем учебной нагрузки, во время зимних и летних каникул, не совпадающих с их отпуском, привлекаются к участию в работе по подготовке проведению семинаров, мероприятий по повышению квалификации, к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметных цикловых комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий и другой работе, связанной с подготовкой к образовательному процессу.

6.21. Режим рабочего времени всех Работников в каникулярный период регулируется локальными актами КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» и графиками работ с указанием их характера.

6.22. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других Работников КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум».

6.23. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах либо в целом по КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям преподаватели и

другие педагогические Работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

6.24. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ», так и за его пределами.

6.25. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников техникума к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора.

6.26. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По письменному заявлению Работника 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.

6.27. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, администрация может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.28. Привлечение Работников КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ», Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению директора с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.29. По возможности администрация может предоставлять Работникам КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»:

- индивидуальный график работы;
- продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска;
- дополнительный отпуск без сохранения содержания;
- дополнительный не оплачиваемый отпуск:

- а) в случае свадьбы самого Работника – три рабочих дня;

- б) в случае смерти близких родственников (родители, брат, сестра, жена, муж, дети) – три рабочих дня;

- в) в связи с рождением ребёнка;

- г) с Днем знаний (1 сентября) - матерям (отцам) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающим ребенка - учащегося 1-го класса.

6.30. График дежурств педагогических Работников по КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ», работы и дежурства в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.31. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8-12 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

6.32. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

## 7. Отпуск.

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять Работникам ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, график обязателен как для Работника, так и для Работодателя.

7.2. Предоставлять Работникам из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, согласно ст. 115 ТК РФ. При увольнении в случае не отработки отпускного периода (12 месяцев) – Работник обязан внести в кассу КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум», излишне полученные деньги за отпуск или отработать определенное количество дней для погашения долга.

7.3. В соответствии со ст. 115 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. №724 предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим Работникам, заместителям директора и руководителям структурных подразделений - если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической работой.

7.4. Работникам с ненормированным рабочим днем оплата дополнительного отпуска производится за счет бюджета в соответствии с постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884.

7.5. Председателю Совета ТК в каникулярное время 3 дополнительных дня оплачиваемого отпуска.

7.6. В соответствии со ст. 122 ТК РФ, по заявлению Работника, предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы Работника в КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум».

7.7. Педагогическим Работникам, поступившим на работу позднее 01 сентября текущего года, очередной отпуск предоставляется в летний период (во время летних каникул) за фактически отработанный период.

7.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного

основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодно оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

7.9. Согласно ст. 121 ТК РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

- время фактической работы;

- время, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранения от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

7.9.1. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия на работе Работника без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

- время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

7.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению Работника должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания Работника, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;

- если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодно оплачиваемого отпуска.

- в исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия Работника перенесения отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 18 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставлялся.

7.11. Разделение отпуска на части производить только по соглашению с Работником, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия, предоставлять неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска по выбору в удобное для Работника время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год; (ст. 125 ТК РФ)

7.12. Предоставлять педагогическим Работникам по их заявлению, не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года порядок и условия данного отпуска определяются Уставом КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» и Приказом Минобрнауки РФ от 07 декабря 2000 г. № 3570;

7.13. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительность 140 календарных дней – 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении

2-х или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособий по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

7.13.1. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум». По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум».

7.14. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям. По заявлению женщины, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за Работником сохраняется место работы.

7.15. Лицам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

7.16. Предоставлять на основании письменного заявления Работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

7.17. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск Работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время согласно ст. 267 ТК РФ.

7.18. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы следующим Работникам:

- Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

7.19. Совет ТК обязуется:

-защищать права и интересы сотрудников КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум», по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков;

-осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и отдыха Работников;

-своевременно, в установленные данным коллективным договором сроки, согласовывать (выражать мнение) график отпусков;

-принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов

рабочего времени и времени отдыха Работников.

## **8. Охрана труда и здоровья**

8.1. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда (*Приложение №\_\_ к данному коллективному договору*).

8.2. Руководитель обеспечивает проведение в КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» аттестации рабочих мест с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения Совета ТК.

8.3. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.4. Руководитель обеспечивает недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

8.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

8.6. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.7. Руководитель оказывает содействие инженерам охраны труда, членам совместных комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ».

8.8. Руководитель обеспечивает проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) Работников.

8.9. Руководитель обеспечивает обучение по электробезопасности Работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования, соответствующих Работников по пожарной безопасности.

8.10. Руководитель обеспечивает своевременное расследование несчастных случаев на производстве и во время учебно-воспитательного процесса с обучающимися с участием представителей Совета ТК (ст.229 ТК РФ, Постановление Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73).

8.11. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.12. Не допускать эксплуатации в КГБПОУ «УЯРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» учебного и производственного оборудования с нарушениями требований по охране труда и технике безопасности. Обеспечивать контроль за соблюдением здоровых

и безопасных условий труда в КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум», обязательным расследованием несчастных случаев на производстве.

8.13. Руководитель обязуется оформить в каждом подразделении кабинет охраны труда.

8.14. Руководитель формирует и утверждает совместную комиссию по охране труда.

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Комиссия по трудовым спорам рассматривает в 10-ти дневной срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

9.5. Контроль за исполнением обязательств по настоящему договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую информацию.

9.6. Администрация обеспечивает своевременное выполнение относящихся обязательств и мероприятий по коллективному договору, совместно с Советом ТК отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за полугодие и год, производит не менее двух раз в год с привлечением актива массовую проверку выполнения Коллективного договора, обсуждает их реализацию, рассматривает критические замечания сотрудников и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах.

9.7. Администрация и Совет ТК обязуются:

- положения, сметы и другие документы, принятые совместно администрацией и Советом ТК считать неотъемлемой частью договора с момента его подписания;

- принимать предусмотренные действующим законодательством меры к лицам, не выполняющим обязательства по Коллективному договору;

- представитель Совета ТК осуществляет систематический контроль за соблюдением и выполнением предусмотренных коллективным договором мероприятий, выполнение взятых коллективом обязательств и заслушивает один раз в год отчет о выполнении Коллективного договора и требует устранения отставаний и недостатков.

9.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную статьей 55 ТК РФ;

9.9. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного Договора за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора;

9.10. Договор заключен в КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум», составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

**От Работников:**  
Председатель  
Совета трудового коллектива

\_\_\_\_\_ 2015 г.  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

**От Работадателя:**  
Директор КГБПОУ «УЯРСКИЙ  
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»

\_\_\_\_\_ А.С. Аветисян  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015 г.