

Дополнительное соглашение № 6

к Коллективному договору между администрацией и трудовым коллективом КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» на 2021-2024 годы, срок действия которого продлен дополнительным соглашением № 2 от 06.09.2024 на 3 года

г.Уяр

«23» июля 2026г.

Работодатель в лице директора КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» Аветисяна Артура Самвеловича, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники в лице представителя Совета трудового коллектива Юрьевой Татьяны Алексеевны с другой стороны, на основании протокола общего собрания № 3 от «17» июля 2026г., в соответствии со ст.44 ТК РФ заключили настоящее дополнительное соглашение от 23 июля 2026 года № 6 о нижеследующем:

Внести следующие изменения и дополнения в Коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» на 2021-2024 годы, срок действия которого продлен дополнительным соглашением № 2 от 06.09.2024 на 3 года:

1. Пункт 2.6 раздела 2. «Трудовые отношения и эффективный контракт (трудовой договор)» дополнить пунктом 2.6.1. читать в новой редакции:

«2.6.1 С лицами, поступающими на работу к работодателям, которые являются некоммерческими организациями (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов) и численность работников которых не превышает 70 человек.» (абз.2.ч.2. ст.59 ТК РФ).

2. Пункт 2.26. раздела 2. «Трудовые отношения и эффективный контракт (трудовой договор)» читать в новой редакции:

«2.26. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех 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.»

3. Абзац «г» подпункта 4 пункта 2.72. раздела 2. «Трудовые отношения и эффективный контракт (трудовой договор)» дополнить словами:

«установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, а также в случае принятия судом решения о

прекращении уголовного преследования за указанные противоправные деяния в связи с назначением меры уголовно-правового характера в виде судебного штрафа либо по иным нереабилитирующим основаниям.».

4. Пункт 4.15. раздела 4 «Оплата и нормирование труда» дополнить пунктом 4.15.1. следующего содержания:

«4.15.1. 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 настоящим Кодексом. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором и (или) отраслевым соглашением, 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 настоящим Кодексом.

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 статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.». (ст.152 ТК РФ).

5. Пункт 6.6. раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» читать в новой редакции:

«6.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий

производства (работы) у данного работодателя. 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 (ст.93 ТК РФ).».

6. Пункт 6.26. раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктом 6.26.1. следующего содержания:

«6.26.1 Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в день и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника может быть увеличена до 240 часов в год, если это предусмотрено коллективным договором и (или) отраслевым (межотраслевым) соглашением, распространяющимся на данного работодателя (ст.99 ТК РФ).»

7. Пункт 6.26. раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктом 6.26.2. следующего содержания:

«6.26.2 Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 120 часов в год для следующих категорий работников:

1) работники государственных и муниципальных учреждений, 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;

2) работники, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.3 и 3.4.

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 Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи.».

8. Пункт 6.26. раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктом 6.26.3. следующего содержания:

«6.26.3. Привлечение работника к сверхурочной работе сверх 120 часов в год допускается с его письменного согласия в соответствии с правилами допуска к сверхурочной работе, установленными коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, которыми 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.».

9. Пункт 7.11. раздела 7 «Отпуск» дополнить новыми пунктами 7.11.1 и 7.11.2 следующего содержания:

«7.11.1. 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 коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.». (ст. 125 ТК РФ).

«7.11.2. Часть отпуска, не использованная работником в связи с его отзывом из отпуска в случаях, предусмотренных частью третьей статьи 125 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. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин.».

10. Пункт 8.4. раздела 8 «Охрана труда и здоровья» читать в следующей редакции:

«8.4. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами (коллективным договором), содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.». (ст. 185 ТК РФ).

11. Дополнить раздел 8 «Охрана труда и здоровья» пунктом 8.4.1. и читать данный пункт в следующей редакции:

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

12. Пункт 39 дополнительного соглашения № 4 от 17.11.2025, внесшего изменения в пункт 8.8. раздела 8 «Охрана труда и здоровья» коллективного договора на 2021-2024 (продленного до 2027 года) считать не действительным.

Пункт 8.8. раздела 8 «Охрана труда и здоровья» читать в следующей редакции:

«8.8. Руководитель согласно статьи 214 ТК РФ обеспечивает организацию и проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст. 220 ТК РФ, Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н (ред. от 02.10.2024). Руководитель вправе возложить обязанность за организацию проведения обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) и обязательного психиатрического освидетельствования работников на специалиста по охране труда. В рамках данной обязанности специалист по охране труда:

- формирует списки (взаимодействие со специалистом по кадрам);
- взаимодействует с медорганизацией;

- контролирует сроки прохождения;
- ведет учёт выданных направлений на осмотры.».

13. Дополнить раздел 8 «Охрана труда и здоровья» пунктом 8.16 и читать данный пункт в следующей редакции:

«8.16. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, привлекаемые к сверхурочной работе сверх 120 часов в год, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (часть вторая введена Федеральным законом от 25.05.2026 N 144-ФЗ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части четвертой настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

(часть введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ; в ред. Федерального закона от 25.05.2026 N 144-ФЗ)

Работники, не достигшие **возраста**, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

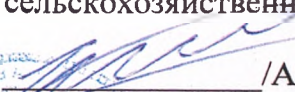
Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.» (ст.185.1 ТК РФ).

Действия настоящего дополнительного соглашения вступают в силу с 01.09.2026 и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2021-2024 годы.

Представитель Работодателя:

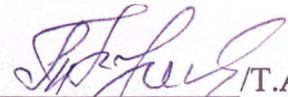
Директор
КГБПОУ «Уярский
сельскохозяйственный техникум»


/А.С. Аветисян/
«23» июля 2026г.
М.П.



Представитель Работников:

Представитель Совета трудового
коллектива


Т.А. Юрьева/
«23» июля 2026г.

Дополнительное соглашение к коллективному договору
прошло уведомительную регистрацию
в администрации Уярского района

Регистрационный номер 12 от « 30 » 07 2012

Главный специалист по кадрам, охране труда
и антикоррупционному законодательству
организационно-правового отдела
администрации Уярского района

М.П. Е.А. Политковская



Итого, пронумеровано и скреплено печатью
3 (три) листов

Директор КТБПОВ «Уярский
сельскохозяйственный техникум»
А.С. Аветисян