



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Уярский сельскохозяйственный техникум»

на 2021 – 2024 годы

Коллективный договор
принят на собрании
трудового коллектива КГБПОУ «Уярский
сельскохозяйственный техникум»
Протокол от «13» 09 2021г. № 2

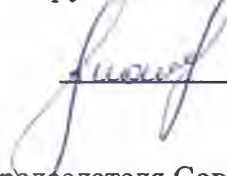
От Работодателя:

Директор КГБПОУ «Уярский
сельскохозяйственный техникум»


/А.С. Аветисян/

От Работников:

Председатель Совета
трудового коллектива


/О.Н. Никонов/

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 « ____ » _____ 2021г.

Руководитель органа по труду _____



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Уярский сельскохозяйственный техникум»

на 2021 – 2024 годы

Коллективный договор
принят на собрании
трудового коллектива КГБПОУ «Уярский
сельскохозяйственный техникум»
Протокол от «___» _____ 2021г. № ____

От Работодателя:

Директор КГБПОУ «Уярский
сельскохозяйственный техникум»

_____/А.С. Аветисян/

От Работников:

Председатель Совета
трудового коллектива

_____/О.Н. Никонов/

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 «___» _____ 2021г.

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	19
4.	Оплата и нормирование труда	21
5.	Меры социальной поддержки	24
6.	Рабочее время и время отдыха	27
7.	Отпуск	33
8.	Охрана труда и здоровья	37
9.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	38
10.	Приложения	
	Правила внутреннего трудового распорядка	



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»); Ирбейском филиале КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

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

1.3. Настоящий коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работодателя 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 Работодателя;
- Председатель Совета трудового коллектива КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» _____ – представитель Работников (далее – Совет ТК).

1.5. Коллективный договор заключен на срок с 13.09.2021 года по 12.09

.2024 года 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»; Ирбейского филиала 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 (десяти) дней с момента его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу в КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» при заключении эффективного контракта (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 эффективным контрактом (трудовым договором) (ст.15 ТК РФ).

2.2. Сторонами эффективного контракта (трудового договора) являются Работодатель и Работник.

2.3. Содержание эффективного контракта (трудового договора), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «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 эффективного контракта (трудового договора) регламентируется ст. 57 ТК РФ.

2.5. Заключение эффективного контракта (трудового договора) допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ст. 63 ТК РФ).

2.6. По соглашению сторон может заключаться срочный трудовой договор с поступающими на работу пенсионерами по возрасту (ч.2 ст.59 ТК РФ).

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

2.8. 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.

2.9. Запрещается необоснованный отказ в заключении эффективного контракта (трудового договора), какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении эффективного контракта (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.

2.10. Запрещается отказывать в заключение эффективного контракта (трудового договора) женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.11. Запрещается отказывать в заключение эффективного контракта (трудового договора) Работникам, приглашенным на работу в письменной форме в порядке перевода от другого Работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.12. Отказ в заключение эффективного контракта (трудового договора) может быть обжалован в суде.



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

- а) на условии 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.

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

2.15. При заключении эффективного контракта (трудового договора) впервые трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде) оформляются администрацией КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум».

2.16. 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 (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.17. Перед заключением эффективного контракта (трудового договора) лицо, поступающее на работу в КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» обязано предъявить в отдел кадров от поступающего (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- копию трудовой книжки, заверенную работодателем по месту основной работы от работников-совместителей;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний
- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным



федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

-справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;

-медицинское заключение (медицинскую книжку) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, выдаваемое поликлиникой по месту жительства, а также другие медицинские документы, определенные законодательством на момент приема на работу.

2.18. В трудовом договоре указываются:

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

2.19. Прием на работу оформляется приказом директора КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум», изданным на основании заключенного эффективного контракта (трудового договора).

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

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

2.20. Существенными условиями эффективного контракта (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 Работодателя;
- 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 эффективного трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (дополнительное соглашение).

2.21. Если при заключении эффективного контракта (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 эффективного контракта (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 эффективного контракта (трудового договора), а недостающие условия определяются отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью эффективного контракта (трудового договора).

2.22. 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 Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.23. Эффективный контракт (трудовой договор) с Работниками КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» заключается на неопределенный срок.

2.24. Эффективный контракт (трудовой договор) с лицами, обучающимися по очной форме обучения, с лицами, работающими в КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» по совместительству, с пенсионерами по возрасту, с заместителями руководителя, главным бухгалтером по соглашению сторон может заключаться на определенный срок (*срочный трудовой договор*)(ст.59 ТК РФ).

2.25. Отсутствие в эффективном контракте (трудовом договоре) условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

2.26. 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;

2.27. 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;

2.28. При заключении эффективного контракта (трудового договора) на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

2.30. 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.

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

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

2.33. 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.

2.34. Работодатель или его полномочный представитель в лице Работника отдела кадров обязан при заключении эффективного контракта (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».

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

2.36. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного эффективным контрактом (трудовым договором).

2.37. Если в эффективном контракте (трудовом договоре) не определен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления эффективного контракта (трудового договора) в силу.

2.38. 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.



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

2.40. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и структурного подразделения, в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в эффективном контракте (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.

2.41. 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).

2.42. 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 эффективного контракта (трудового договора).

2.43. Работодатель имеет право переводить Работника на срок до 1 месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную эффективным контрактом (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 эффективным контрактом (трудовым договором).

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

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

2.45. 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.

2.46. 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.

2.47. 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.

2.48. 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.

2.49. Смена собственника имущества КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» не является основанием для расторжения эффективных контрактов (трудовых договоров) с другими Работниками учреждения.

2.50. 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.

2.51. При смене собственника имущества КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» сокращение численности или штата Работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

2.52. Изменение подведомственности (подчиненности) КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» или её реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения эффективных контрактов (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.

2.53. 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 эффективным контрактом (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.

2.54. 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.

2.55. 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.

2.56. 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.

2.57. 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.

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

2.59. 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).

2.60. 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;

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

2.62. 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.

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

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

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

2.66. Работник КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» имеет право расторгнуть эффективный контракт (трудовой договор) по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя 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.

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

2.68. 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.

2.69. 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 заключении эффективного контракта (трудового договора).

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

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

2.72. Эффективный контракт (трудовой договор), может быть расторгнут по инициативе Работодателя 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 Работодателя 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 Работодателя;

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 эффективного контракта (трудового договора);

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

2.73. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум») в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.74. 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 Работодатель 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.

2.75. 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».

2.76. Эффективный контракт (трудовой 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.

2.77. 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.

2.78. 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;

-отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

-заключение эффективного контракта (трудового договора) в нарушение установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;

-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), либо заключение эффективного контракта (трудового договора) в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы»;

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.79. 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.

2.80. Прекращение эффективного контракта (трудового договора) оформляется приказом по КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум».

2.81. 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.

2.82. 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).

2.83. В день прекращения эффективного контракта (трудового договора) Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного Работодателя 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.

2.84. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения эффективного



контракта (трудового договора) должны 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.

2.85. В случае, если в день прекращения эффективного контракта (трудового договора) выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя 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 или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя).

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»;

-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.

3.5. Для работников КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» и близких родственников (мать, отец, муж, жена, сын, дочь) плата за обучение в Учреждении по программе подготовки водителей, трактористов всех категорий составляет 50% от полной стоимости платных образовательных услуг.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Оплата труда Работникам Учреждения производится из средств краевого бюджета и из средств внебюджетной деятельности, в строгом соответствии с законодательством РФ, условиями труда, эффективным контрактом (трудовым договором) и Положением об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Уярский сельскохозяйственный техникум от 25.05.2020 № ОПД-В 3.1.3/37-2020.

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 отделении банка. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится на день раньше выходного или праздничного дня.

4.3. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника (ст. 136 ТК РФ):

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) 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 ЕТКС.
- 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.

Работникам на окладе часовая часть месячного оклада рассчитывается по формуле (Письмо Минздрава от 02.07.2014 N 16-4/2059436):



ПВД -3.1.6/4-2021

$$\text{Часовая часть оклада} = \text{Оклад} / \left(\frac{\text{Годовая норма рабочих часов для данной категории работников по производственному календарю}}{12 \text{ мес.}} \right)$$

-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. Превышение количества обучающихся компенсируется преподавателю установлением доплаты согласно положению о доплатах и компенсациях.

4.9. Оплата труда лауреатов конкурса по профессиональной деятельности и прочей, проводимой 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 прочие производится на основании решения соответствующей аттестационной комиссии.

4.11. Оплата труда Работников, имеющих отраслевые награды производится:

4.11.1. Поощрительная надбавка в размере 35% от тарифной ставки ЕТКС по оплате труда:

- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный».



4.11.2. Поощрительная надбавка в размере 40% от тарифной ставки ЕТКС по оплате труда:

- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный».

4.12. По решению Работодателя 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.

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. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (ст. 154 ТК РФ). Работа в ночное время оплачивается в размере 35% тарифной ставки (должностного оклада) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008г №554 «о минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» //СЗ РФ. 2008 №30 (ч.11). Ст. 3640.

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

4.19. 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.

4.20. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

4.21. 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.

4.22. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплата заработной платы Работникам несет директор КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум».



4.23. Заработная плата выплачивается Работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных коллективным договором или эффективным контрактом (трудовым договором). Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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 ЕТКС 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 ЕТКС, 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 Приказом Минобрнауки России «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 07.04.2014 № 276).

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 страховой 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) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, 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 (эффективными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации Работника. В свободное от выполнения педагогической нагрузки время педагогический работник выполняет в рабочее время иную работу, предусмотренную должностными обязанностями и действующим законодательством в сфере профессионального образования и дополнительного профессионального образования.

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, утвержденных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 и 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), либо самого работника - оказание материальной помощи в размере до трех тысяч рублей;

- в связи с бракосочетанием, рождением ребенка - оказание материальной помощи в размере до трех тысяч рублей;

- в результате пожара и опасных природных явлений - оказание материальной помощи причиненного ущерба, в размере, не превышающем 45 (сорока пяти тысяч) рублей за счет внебюджетных средств;

- в случае прекращения трудового договора, где в связи со смертью работника при несчастном случае на производстве, за исключением нахождения работника в состоянии



алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, семье умершего работника выплачивается материальная помощь, не превышающая 40 000 (сорока тысяч) рублей при наличии внебюджетных средств;

- за стаж непрерывной работы в КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» установить единовременную выплату- 10 лет - один должностной оклад, 15 лет -1,5 должностного оклада, 20 лет и свыше - два должностных оклада;

- в связи с достижением юбилейной даты - 55,60,65 и все последующие пять лет и фактически отработанного времени в КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» установить единовременные выплаты в следующем размере: 5 лет - 0,5 должностного оклада, 10 лет - один должностной оклад, 15 лет -1,5 должностного оклада, 20 лет и выше -два должностных оклада.

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.

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 – 08 ч. 00 мин., окончание работы – 17 ч.00 мин., обеденный перерыв с 12 ч. 00 мин. до 13 ч. 00 мин. (обеденный перерыв в рабочее время не включается).

6.4. Для педагогических Работников и мастеров производственного обучения Учреждения устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя.

При 6-ти дневной рабочей неделе продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников, мастеров производственного обучения, педагогов-психологов, социальных педагогов, педагогов-организаторов, методистов и старших методистов, руководителей физического воспитания, преподавателей-организаторов Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов (6-ти часовой рабочий день) в



неделю за ставку заработной платы в соответствии с ТК РФ, в пределах которого выполняется нормируемая-учебная (преподавательская) и ненормированная-внеучебная работа.

6.5. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогических Работников за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году. Объем учебной нагрузки устанавливается Работодателем и может быть изменен только с письменного согласия Работника. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

6.6. 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.

6.7. 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.

6.8. 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.

6.9. 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 организуются 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;

- выполнение 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.).

6.10. 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.

6.11. 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 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

6.12. 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.

6.13. 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).

6.14. 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.

6.15. 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.

6.16. 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. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536.

6.17. 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.

6.18. 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.

6.19. 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.

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

6.21. 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».

6.22. 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.



6.23. 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.

6.24. 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.

6.25. 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.

6.26. 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.

6.27. 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.

6.28. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять Работникам КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум»:

- продление или перенос сроков предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;
- индивидуальный график работы;
- в случаях регистрации брака (самого Работника), смерти близких родственников (родители, брат, сестра, жена, муж, дети) - до 3 (трех) календарных дней с сохранением среднего заработка;
- в день знаний (1 сентября), по окончании школы (9-11 класс 25 мая) матерям (отцам) либо другому лицу(опекуну, попечителю), воспитывающим ребенка-учащегося 1-го класса;
- студентам очной формы обучения, совмещающим работу с учебой в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, для прохождения промежуточной аттестации-продолжительностью соответственно 15 и 10



календарных дней в учебном году либо для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов - четыре и два месяца, а для сдачи итоговых государственных экзаменов-один месяц (ст.173,174 ТК РФ).

- дополнительный отпуск без сохранения содержания;
- дополнительный не оплачиваемый отпуск:

6.29. График дежурств педагогических Работников по КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум», работы и дежурства в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.30. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 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.

6.31. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями.

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 с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном ТК РФ. График обязателен как для Работника, так и для Работодателя. Работники знакомятся с графиком отпусков под роспись.

7.1.2. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.262.2 ТК РФ).

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. 334 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска,



предоставляемого педагогическим работникам» от 14.05.2015 № 466 предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим Работникам, заместителям директора и руководителям структурных подразделений - если их деятельность связана с 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 11.12.2002 № 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 (ст. 124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством



предусмотрено освобождение от работы;

-в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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 отпуском 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 через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ). Порядок и условия данного отпуска определяются Уставом КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» и Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» от 31.05.2016 № 644.

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 или другим уважительным причинам, согласно ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

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 в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней, согласно ст.263 ТК РФ 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.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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 времени 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.

8.2. Работодатель обеспечивает проведение в КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ, иными законодательными и нормативными правовыми актами.

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 организацию и проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст.213 ТК РФ. (Приказ от 28.01.2021 г. № 29н, Приказ № 229 от 29.06.2000).

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 в установленном законодательством порядке (ст. 229-231 ТК РФ, Постановление Минтруда РФ от 24.10.2002 № 73 с учетом изменений, согласно приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.11.2016 № 640н).

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



производиться оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.12. Не допускать эксплуатации в Учреждении учебного и производственного оборудования с нарушениями требований по охране труда и технике безопасности. Обеспечивать контроль за соблюдением здоровых и безопасных условий труда в Учреждении, обязательным расследованием несчастных случаев на производстве.

Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.13. Работодатель гарантирует наличие оборудованного кабинета по охране труда и технике безопасности для прохождения обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи, проведению инструктажей по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, согласно Федерального закона от 03.07.2016 № 313.

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

8.15. Для работников КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» и студентов, обучающихся в КГБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум», которым не предоставлена возможность проживания в общежитии Учреждения и в связи с отсутствием регулярных маршрутов общественного транспорта, Работодатель обязуется обеспечить доставку их на рабочие места из с. Рыбное и обратно транспортом, принадлежащим Работодателю.

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



ПВД -3.1.6/4-2021

критические замечания сотрудников и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах.

9.7. Администрация и Совет ТК обязуются:

- 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;

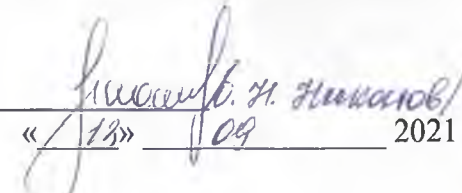
9.9. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного Договора за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора;

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

9.11. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор производится в упрощенном порядке.

9.12. Все акты или некоторые из них изменяются Работодателем путем издания приказов, которые принимаются с учетом мнения (согласия) Совета трудового коллектива.

От Работников:
Председатель
Совета трудового коллектива


«13» 09 2021 г.

От Работодателя:
Директор КГБПОУ «Уярский
сельскохозяйственный техникум»


/А.С. Аветисян/
«13» 09 2021 г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в администрации Уярского района

Регистрационный номер 11 от «20» 09 2021 г.

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

М.П.



Прошито, пронумеровано и скреплено печатью <u>39 / Политковская Е.А.</u> Директор КТБПОУ «Уярский сельскохозяйственный техникум» М.П. <u>А.С. Аветисьян</u>
