

# Коллективный договор

по регулированию социально-трудовых  
отношений  
на 2014 – 2017 годы  
между работодателем ГОУ СПО ЯО  
Ярославского  
аграрно-политехнического колледжа и  
работниками



Принят на заседании Совета колледжа  
ГОУ СПО ЯО Ярославского  
аграрно-политехнического колледжа  
Протокол № 14 от «28» 12 2013 г.  
п. Козьмодемьянск

## I. Общие положения

Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

Сторонами договора являются – работодатель (образовательное учреждение) в лице директора ГОУ СПО ЯО Ярославского аграрно-политехнического колледжа Кабанова Владимира Глебовича – с одной стороны, и трудовой коллектив в лице Совета колледжа в лице его зам. председателя Лебединец Татьяны Алексеевны – с другой стороны.

Работодатель и трудовой коллектив признают Совет колледжа представителем, имеющим право от имени трудового коллектива вести коллективные переговоры и подписать коллективный договор. Действие договора распространяется на весь коллектив колледжа. Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Коллективный договор заключен на срок с 2014 по 2017 год. Вступает в силу со дня подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации (работодателем), а также при реорганизации организации в форме преобразования. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном главой 7 Трудового Кодекса для его заключения.

## II. Права и обязанности сторон

Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;



- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- участие в управлении образовательным учреждением в предусмотренных нормативно-правовыми актами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностными инструкциями;
- соблюдать Устав колледжа, правила внутреннего трудового распорядка, должностные обязанности и другие локальные акты;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- следовать нормам профессиональной этики;
- своевременно и точно выполнять распоряжения администрации;
- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- проходить регулярные медицинские осмотры;
- обеспечивать необходимый профессиональный уровень своей деятельности, гарантирующий соблюдение прав обучающихся, способствующий успешной реализации образовательных программ;
- систематически повышать свою профессиональную квалификацию (не реже раза в 5 лет);
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя;
- не применять антипедагогических методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося;
- на каждый семестр составлять календарно-тематические планы;
- разрабатывать учебно-методические комплексы по преподаваемым дисциплинам;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.



Должностные обязанности преподавателя колледжа

1. Обеспечивает высокую эффективность педагогического процесса.
2. Воспитывает у студентов нравственность, развивает самостоятельность, инициативу, проявляет заботу об их физическом развитии.
3. Обеспечивает выполнение учебных программ и планов по своему предмету.
4. Систематически осуществляет контроль и учет знаний учащихся, своевременно фиксируя это в классном журнале.
5. Осуществляет контроль за посещением занятий учащихся и отмечает отсутствующих учащихся в классном журнале.
6. Своевременно составляет необходимую установленную учебно-методическую документацию: календарно-тематические планы по предмету, индивидуальные программы, планы работы кабинета (зав.кабинетами), планы работы методической комиссии.
7. Содействует созданию и поддержанию здорового морально-психологического климата в коллективе преподавателей и учащихся.
8. Участвует в работе педсоветов, совещаний, решающих важнейшие вопросы деятельности колледжа.
9. Принимает участие в организации воспитательной работы группы, курса, руководит факультативом, кружком, секцией, спортивной секцией, руководит проектом.
10. Участвует в научно-исследовательской деятельности, руководит учебно-исследовательской деятельностью студентов, руководит одним из видов практики.
11. Ведет активную профориентационную работу в школах районов.

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, Законом РФ «Об образовании» иными федеральными законами; принимать локальные нормативные акты; уделять внимание повышению квалификации и подготовке кадров; создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;



- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении колледжем в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- обеспечивать сбор членских взносов из заработной платы члена профсоюза через бухгалтерию колледжа;
- перед принятием решения направлять проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Совет колледжа имеет право:

- на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений;
- на ознакомление с проектом локального нормативного акта и обоснованием по нему в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями;
- на включение в свой состав преподавателей и сотрудников колледжа;
- представлять интересы преподавателей и других сотрудников по вопросам труда, социально-экономическим проблемам;
- вести переговоры с администрацией в случае ухудшений условий труда;



- участвовать в решении вопросов об изменении формы собственности колледжа, его организационной структуры, установления условий труда и заработной платы;
- требовать приостановки действий администрации, ущемляющих права и интересы работников или противоречащие данному коллективному договору и вести переговоры с работодателем до достижения согласия;
- участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.
- Совет колледжа обязан:
  - защищать законные права и интересы работников, закрепленные в коллективном договоре;
  - контролировать правильность соблюдения выполнения Положений коллективного договора;
  - обеспечить соблюдение каждым работником установленного режима работы, трудовой дисциплины;
  - оперативно рассматривать предложения и замечания работников и администрации;
  - участвовать в решении вопросов по охране труда и здоровья, занятости, оплате труда;
  - воздерживаться от проведения забастовок, других акций при соблюдении условий настоящего Коллективного договора и выполнения Закона «Об образовании».

#### Режим труда и отдыха

1. Режим труда и отдыха определен в ТК РФ, Уставе и Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).
2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.  
Педагогическая ставка равняется недельной нагрузке в 18 часов.
3. При производственной необходимости недельная нагрузка не ограничивается.
4. Ежедневная нагрузка преподавателя не может превышать 8 часов.
5. При составлении расписания занятий предусматривается выделение не менее одного методического дня, если нагрузка преподавателя не превышает 27 часов.  
Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения Совета колледжа на основании письменного распоряжения работодателя (ст. 113 ТК РФ).
6. Занятость работников в каникулярное время регламентируется правилами внутреннего распорядка ГОУ СПО ЯО Ярославского аграрно-политехнического колледжа.
7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета колледжа, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).  
Отпуск предоставляется каждому работнику колледжа во время летних каникул размером: 56 календарных дней - преподавателям, 28 календарных дней - техническому персоналу.  
Работодатель обязан предоставить работникам для ухода за детьми-инвалидами - четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.



8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет до 14 календарных дней.

9. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем (на основании ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации):

- заместитель директора по АХЧ;
- главный бухгалтер;
- ведущий специалист по кадрам;
- заведующая библиотекой;
- библиотекарь;
- сантехник.

10. Отпуск может быть взят работником во время учебного года в том случае, если отпуск используется для санаторно-курортного лечения.

11. Отпуск без сохранения заработной платы работнику предоставляется согласно ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность его определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);
- в других случаях по усмотрению администрации.

12. Лицам, работающим по совместительству ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

13. Периоды каникул, установленные для обучающихся, и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярное время педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательных программ, в пределах нормируемой части их рабочего времени.

#### Охрана труда

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

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.



Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Администрация колледжа в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда несет ответственность в установленном порядке и должна возместить вред, причиненный работнику трудовым увечьем или профессиональным заболеванием и обязуется:

- обеспечить безопасные условия, отвечающие требованиям жизни и здоровья преподавателей и сотрудников в процессе трудовой деятельности;
- проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, по технике безопасности в соответствии с ГОСТ;
- организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения;
- представить на утверждение коллектива по результатам проверки учебных кабинетов мероприятия по улучшению условий и охраны труда (ежегодно);
- разрабатывать и внедрять мероприятия по использованию современных технических средств обучения в учебный процесс;
- обеспечить технический персонал колледжа спецодеждой, другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами;
- обеспечить своевременное расследование несчастных случаев и вести их учет.

Администрация совместно с Советом колледжа обязуется:

- обеспечить безопасные условия труда при эксплуатации учебного заведения;
- обеспечить безопасные условия труда на каждом рабочем месте;
- обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- осуществлять своевременные выплаты пособий и проводить индексацию сумм возмещения вреда причиненного работнику, связанного с исполнением им трудовых обязанностей;
- обеспечить своевременное проведение предварительных и обязательных медицинских осмотров;
- организовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, профилактики профессиональных заболеваний;
- проводить аттестацию рабочих мест;
- способствовать приобретению путевок для оздоровления и отдыха работникам колледжа;
- организация профилактической работы по снижению травматизма.

Права и обязанности преподавателей и сотрудников:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;



- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- немедленно сообщать директору колледжа о любом несчастном случае, произошедшем на уроках или при проведении внеклассных мероприятий;
- немедленно сообщать директору колледжа о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК);
- не обеспечения его средствами индивидуальной защиты. Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

### Социальная сфера

Каждый Работник имеет право на эффективное использование своих трудовых навыков, уважение своей личности, чести и достоинства. Работодатель обязуется организовать работу всех органов управления и вспомогательных служб так, чтобы эти права соблюдались неукоснительно. Лица, нарушающие данные права Работников, наказываются в административном порядке в соответствии с законодательством РФ.

1. Использование средств социальной поддержки Работников Колледжа производится по следующим статьям:

- выплаты студентам из числа сирот;
- средства, выделяемые для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы среди Работников;
- новогодние подарки для детей Работников и студентов;
- другие социальные расходы.

2. Каждый работник имеет право получить полис обязательного медицинского страхования.

3. Для организации культурно-массовой работы Работодатель и Совет колледжа выделяют необходимые денежные и материальные средства. Работодатель обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий, иных общественных организаций Колледжа по их письменным заявкам. Работодатель обязуется принимать активное участие в организации культурно-массовых мероприятий, смотров-конкурсов, концертов, экскурсий, кружков, секций, студий и др.

4. Работодатель совместно с Советом колледжа поощряет приказами, грамотами, денежными вознаграждениями Работников по случаю юбилея и тех, кто уходит на пенсию, по представлению руководителей подразделений.

5. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (183 ТК РФ).



## Обеспечение занятости и переобучение кадров

1. Администрация колледжа совместно с Советом колледжа принимает меры по предотвращению массовых увольнений преподавателей и сотрудников, смягчению спада плана набора абитуриентов на открытые в колледже специальности.

### 2. Работодатель:

- обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям в части реализации права граждан на труд;
- определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Колледжа;
- определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров;
- осуществляет финансирование данных мероприятий за счет целевых средств федерального бюджета, а также внебюджетных средств;
- в случае направления Работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);
- организывает проведение аттестации педагогических Работников и по ее результатам устанавливает Работникам соответствующие полученным квалифицированным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- предоставляет Совету колледжа информацию о создании и ликвидации рабочих мест, уменьшении и увеличении педагогической нагрузки преподавателей на учебный год в соответствии с учебным планом;
- предупреждает под расписку сотрудников и преподавателей о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца;
- при сокращении численности или штата предоставляет работникам преимущественное право на оставление на работе в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и коллективным договором;
- по возможности предлагает работнику или преподавателю другую работу в колледже или в других образовательных учреждениях города;
- представляет не менее чем за три месяца в местный орган службы занятости информацию о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

3. Прием на работу преподавателей может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается администрацией по согласованию с директором.

4. Работодатель и работники, преподаватели колледжа обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

5. Перевод работника на другую работу допускается только с его письменного согласия (ст. 72.1 ТК РФ). Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

6. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации (ст. 180 ТК РФ), увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).



При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. В соответствии с действующим законодательством преимущественным правом на оставление на работе при ликвидации, сокращении численности или штата пользуются и иные категории граждан.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Гарантии и компенсации работникам:

Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях (ст. 165 ТК РФ):

при направлении в служебные командировки;

при переезде на работу в другую местность;

при исполнении государственных или общественных обязанностей;

при совмещении работы с обучением (ст. 173 ТК РФ);

при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

в некоторых случаях прекращения трудового договора;

в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя

Оплата труда

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оплата труда работников определяется трудовыми договорами между руководителем Учреждения и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности образовательного учреждения и работников, а также на



основании ПОЛОЖЕНИЯ об оплате труда работников Государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ярославской области Ярославского аграрно-политехнического колледжа.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

Зарплата перечисляется на открытые лицевые счета в Сбербанке РФ на каждого работника колледжа не позднее 05 и 19 числа каждого месяца.

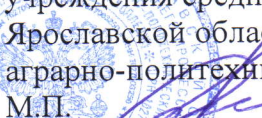
Введение, замена и пересмотр учебной нагрузки преподавателей производится работодателем по согласованию с представителем Совета колледжа два раза в учебный год (перед началом семестров) и утверждается директором колледжа.

#### Заключительные положения

Контроль и ответственность сторон за выполнение коллективного договора

1. Стороны, заключившие коллективный договор, несут непосредственную ответственность за выполнение принятых коллективным договором обязательств.
2. Должностные лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и материальную ответственность.
3. Стороны, подписав коллективный договор, ежегодно отчитываются на общем собрании трудового коллектива.
4. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.
5. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию.

#### ДОГОВАРИВАЮЩИЕСЯ СТОРОНЫ:

Директор государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ярославской области Ярославского аграрно-политехнического колледжа  
М.П.  В.Г. Кабанов  
(подпись)

 2013 г.

Зам. председателя Совета государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ярославской области Ярославского аграрно-политехнического колледжа

М.П.  Т.А. Лебединец  
(подпись)

 2013 г.