

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета ГАПОУ РБ «Бурятский
республиканский многопрофильный
техникум инновационных
технологий»

А.Ш. Хазагаев

2021 г.



От работодателя:

Директор ГАПОУ РБ «Бурятский
республиканский многопрофильный
техникум инновационных
технологий»

А.П. Михалев

2021 г.



Принят на общем собрании трудового
коллектива ГАПОУ РБ «Бурятский
республиканский многопрофильный
техникум инновационных
технологий»

Протокол от «12» 10 2021 г.

№ 3

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Республики Бурятия
«Бурятский республиканский многопрофильный техникум
инновационных технологий»
на период с 01.01.2022 г. по 31.12.2024 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Республики Бурятия «Бурятский республиканский многопрофильный техникум инновационных технологий» (далее – техникум) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (далее – Стороны) на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами договора являются:

работники техникума в лице их представителя – председателя Профсоюзного комитета Хазагаева Александра Шагдуржаповича,

и работодатель в лице его представителя - директора техникума Михалева Андрея Павловича.

1.3. Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.4. Договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, и профессиональных интересов работников учреждения, и установлению дополнительных социально-экономических, правовых, и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, в сравнении с установленными законами.

1.5. Стороны договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и соглашениями, действие которых распространяется на техникум.

1.6. Работодатель принимает локальные нормативные акты техникума, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством, с учетом мнения представительного органа работников - председателя Профсоюзного комитета (статья 8 ТК РФ).

1.7. Предметом договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам. В договоре также конкретизируются основные положения ТК РФ, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.8. Действие договора распространяется на всех работников техникума. Договор вступает в силу с 01.01.2022 г. и действует по 31 декабря 2024 г.

1.9. Настоящий Договор доводится до работников под роспись.

1.10. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования техникума; реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с работодателем техникума.

1.11. При смене формы собственности техникума договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При реорганизации техникума в форме слияния, присоединения, разделения, выделения договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При ликвидации техникума договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

1.14. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ.

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

1.16. Пересмотр обязательств договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников техникума.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения договора решаются сторонами.

1.18. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий договора.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления техникумом непосредственно работниками:

- учет мнения работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе техникума, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

Раздел 2. Обязательства сторон

2.1. Совместные обязательства сторон:

2.1.1. сотрудничать на принципах делового партнерства и уважения взаимных интересов;

2.1.2. обеспечивать выполнение установленных законодательством Российской Федерации и настоящим договором социальных, трудовых и иных льгот работникам техникума, а также их семьям.

2.2. Обязательства Работодателя:

2.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

2.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.2.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.11. рассматривать представления 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;

2.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.2.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых

обязанностей;

2.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.15. 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;

2.2.16. Осуществлять контроль реализации коллективного договора и отчитываться на общем собрании работников ежегодно в январе следующего за отчетным годом.

2.2.17. представлять работников техникума к присвоению почетных званий, к награждению наградами (работников, являющихся членами профсоюза - с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза);

2.2.18. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Обязательства Работников:

2.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.3.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.3.4. выполнять установленные нормы труда;

2.3.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.3.6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.3.7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.4. Обязательства Председателя Профсоюзного комитета:

2.4.1. представлять и защищать права и интересы сотрудников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ;

2.4.2. осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.4.3. представлять в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами Профсоюзного комитета (статья 373 ТК РФ);

2.4.4. обеспечить защиту и представительство работников – членов Профсоюзного комитета в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

2.4.5. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

2.4.6. осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников техникума, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

2.4.7. совместно с работодателем рассматривать итоги выполнения настоящего договора за полугодие и год на совместных заседаниях администрации техникума и профсоюзного комитета и доводить до работников на общем собрании трудового коллектива техникума;

2.4.8. ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников техникума.

2.4.9. участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в техникуме;

Раздел 3. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой - находится у работодателя (статья 67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу работника (статья 68 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязан при приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом техникума, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в техникуме.

3.5. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в статье 72 ТК РФ.

3.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 72 ТК РФ).

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора педагогическим работникам допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, количества обучающихся, изменения количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы на определенной специальности, квалификации или должности) (статья 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.7. С 1 января 2021 года вступил в силу Федеральный закон № 407-ФЗ от 8 декабря 2020 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования (статья 312.1. ТК РФ).

Закон предусматривает три основные формы выполнения работником трудовой функции дистанционно:

1. Дистанционная работа на постоянной основе;
2. Временная дистанционная работа;
3. Периодическая дистанционная работа.

3.7.1. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем на основании статьи 312.9 ТК РФ, которая регулирует порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

3.7.2. Трудовой договор о дистанционной работе и дополнительные соглашения к нему могут заключаться путем обмена электронными документами. Работник обязан быть доступным для работодателя и иметь доступ в интернет и иные средства связи в течение рабочего времени, режим которого указан в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.7.3. Руководство техникума вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе руководства техникума на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

3.7.4. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласия работника на такой перевод не требуется (статья 312.1. ТК РФ).

3.7.5. Срок временного перевода на дистанционную работу определяется распоряжением или приказом руководителя техникума и не может превышать 6 месяцев и периода наличия обстоятельств.

3.7.6. Список работников, временно переводимых на дистанционную работу, утверждается приказом директора техникума по согласованию с первичной профсоюзной организацией техникума.

3.7.7. Работодатель обеспечивает работников за свой счет всем необходимым для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

3.7.8. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

За использование собственного оборудования или арендованного им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств работодатель выплачивает работнику компенсацию и расходы, связанные с их использованием в размере, определенном по соглашению сторон трудового договора или дополнительном соглашении к трудовому договору (ст.312.1. ТК РФ).

3.7.9. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (глава 49.1 ТК РФ).

В соответствии с трудовым законодательством за работником сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы. При этом трудовая функция работника не изменяется, однако временно меняется лишь режим его работы (статья 312.1 ТК РФ). Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника определяется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ «Отпуска».

3.8. О ведении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статьи 73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в техникуме работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.9. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренными Трудовым Кодексом и иными федеральными законами Российской Федерации (статья 77 ТК РФ).

3.10. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, по основаниям, предусмотренными пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Профсоюзного комитета (статья 82 ТК РФ).

3.11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией техникума, сокращением численности или штата работников, работники предупреждаются работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (статья 180 ТК РФ).

3.12. Увольнение по сокращению численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как на вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в техникуме.

3.13. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в статье 179 ТК РФ.

3.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (статья 178 ТК РФ в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 13.07.2020 N 210-ФЗ)

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц (статья 178 ТК РФ в ред. Федерального закона от 13.07.2020 N 210-ФЗ)

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (статья 178 ТК РФ в ред. Федерального закона от 13.07.2020 N 210-ФЗ).

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати

календарных дней со дня обращения (статья 178 ТК РФ в ред. Федерального закона от 13.07.2020 N 210-ФЗ).

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты (статья 178 ТК РФ в ред. Федерального закона от 13.07.2020 N 210-ФЗ)

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством (статья 178 ТК РФ в ред. Федерального закона от 13.07.2020 N 210-ФЗ)

3.15. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом 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 отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

Раздел 4. Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

4.1. Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (статья 195.1. ТК РФ).

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (статья 195.1. ТК РФ).

4.2. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (статья 195.2. ТК РФ).

4.3. Если Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты, в части указанных требований, обязательны для применения работодателями (статья 195.3. ТК РФ).

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с ТК, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с

учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда (статья 195.3 ТК РФ).

4.4. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ):

- определять необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд;

- определять, по согласованию с Профсоюзным комитетом, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития техникума;

- проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности;

- работникам, проходящим подготовку, создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

- при направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

- при направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (статья 187 ТК РФ).

4.6. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (статья 197 ТК РФ).

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (статья 197 ТК РФ).

4.7. Работник обязан, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (статья 249 ТК РФ).

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии Правилами внутреннего трудового распорядка техникума, условиями трудового договора, должностными инструкциями, учебным расписанием, и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом

техникума должен исполнять трудовые обязанности (статья 91 ТК РФ).

5.2. В техникуме в соответствии с действующим трудовым законодательством для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота и воскресенье.

5.3. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (статья 320 ТК РФ), если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе; для мужчин – 40-часовая рабочая неделя.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (статья 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ). Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы установлена 720 часов в год.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников. (в ред. Федерального закона от 02.08.2019 N 292-ФЗ)

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. №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».

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

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается

на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 93 ТК РФ).

5.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя (статьи 41, 42, 43 ТК РФ)

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств по техникуму, работы по заведованию кабинетом, кураторство, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом техникума (заседания педагогического совета, методического совета, цикловой комиссией и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.9. Дежурство педагогических работников в техникуме осуществляется согласно графику дежурств. За дежурство в выходные и праздничные дни педагогическим работникам предоставляются дни отдыха или осуществляется оплата в двойном размере (статья 113 ТК РФ).

5.10. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка техникума и не должно быть менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

5.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. К работе, дежурству (согласно графика дежурств) в выходные и нерабочие праздничные дни, работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в части 2 статьи 113 ТК РФ, по согласованию с Профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (часть 6 статьи 113 ТК РФ), без их согласия работники только в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

5.12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается (статья 153 ТК РФ) не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов) (в ред. Федерального закона от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

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.

5.13. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия (статья 99 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в

возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.14. Привлечение работников техникума к выполнению работ, не предусмотренной Уставом техникума, Правилами трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному приказу (распоряжению) работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплаты (статья 60.2 ТК РФ).

5.15. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со статьями 114, 122 ТК РФ.

5.16. Очередность отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. По соглашению между работником и работодателем техникума ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

5.17. Предоставлять педагогическим работникам отпуск без сохранения заработной платы не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с законодательством, в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и Уставом техникума (статья 335 ТК РФ).

5.18. Работодатель обязуется предоставлять: работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней; работникам, являющимся инвалидами – 30 календарных дней; работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день;

Предоставлять педагогическим работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии со статьей 334 ТК РФ, Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Предоставлять всем работникам в соответствии со статьей 321 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за проживание в районе, приравненном к району Крайнего Севера – 16 календарных дней.

5.19. Работодатель обязуется предоставлять отдельным категориям работников за особый характер работы ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве от трех до десяти календарных дней (или дней отдыха) за текущий год по решению работодателя:

- главному бухгалтеру;
- экономисту;
- председателю Профсоюзного комитета;
- бухгалтеру;
- бухгалтеру по кассовым операциям.

5.20. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и других работников техникума. В данные периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом (распоряжением) директора

техникума.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт, работа на территории, охрана и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

5.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 ТК РФ).

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней. 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 (статья 263 ТК РФ).

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

- 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, органов принудительного исполнения, 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;(в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ, от 24.04.2020 N 127-ФЗ)
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака - до пяти календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 10 календарных дней;

Раздел 6. Оплата труда и нормирование труда

6.1. Работодатель обязуется осуществлять оплату труда работников согласно Положению об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Бурятия «Бурятский республиканский многопрофильный техникум инновационных технологий», иным локальным нормативным актам по оплате труда, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием и действующим законодательством.

6.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с рекомендациями Приказа Министерства образования Республики Бурятия от 27.04.2015 г. № 972 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников республиканских государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Бурятия». К рекомендуемым размерам ставок заработной платы и должностных окладов устанавливаются повышающие коэффициенты в зависимости от профессиональных квалификационных групп должностей специалистов техникума, от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности, количества, качества условий выполняемой работы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются администрацией техникума в соответствии с Положением «О порядке и условиях назначения стимулирующих коэффициентов работникам техникума» в пределах фонда оплаты труда. Условием осуществления выплат стимулирующего характера является ежемесячное подведение итогов

деятельности педагогических работников по всем направлениям и показателям в зависимости от результатов и качества труда, на основании протокола, представленного рабочей группой, созданной работодателем. Выплаты стимулирующего характера производятся из фонда оплаты труда и из внебюджетных средств.

6.4. Месячная заработная плата работника учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленной на территории Республики Бурятия.

6.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 14.06.2013 г. № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования», устанавливается Техникумом самостоятельно в зависимости от квалификации и специфики деятельности работника и не может быть ниже минимальной за исключением следующих случаев:

- сокращение количества групп;
- корректировка количества часов учебных планов;
- отказ учащихся от изучения данного предмета (дисциплины), включенного в вариативную часть учебного плана (по выбору);
- выход работника из отпуска по уходу за ребенком;

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором полугодиях.

6.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в техникуме, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Техникум является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой не менее чем на ставку заработной платы, и при условии, что преподаватели имеют соответствующую профессиональную квалификацию.

6.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

6.8. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

6.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе (распоряжении) директора техникума, возможны только:

6.9.1. по взаимному согласию сторон;

6.9.2. по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу работника, прервавший отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска.

В указанных в подпункте 6.9.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

6.10. Заработная плата за текущий месяц выплачивается всем работникам не реже, чем каждые полмесяца: 7-го и 22-го числа. Если день выдачи совпадает с выходными и праздничными днями, то она выплачивается накануне. Заработная плата выплачивается на пластиковые карты «Мир» «Сбербанка» и др., по письменному заявлению работника.

6.11. Работодатель обеспечивает:

6.11.1. предоставление извещения (расчетного листа) в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.11.2. выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работ (статья 80 ТК РФ).

6.11.3. доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда и по согласованию с Профсоюзным комитетом директор техникума утверждает приказом (распоряжением) перечень конкретных работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда.

6.12. Оплата труда в случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных:

6.12.1. при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты, по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема и качества дополнительной работы согласно статье 149 ТК РФ.

6.12.2. поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (в связи с болезнью, отпуском, командировкой и другими причинами), когда за ним сохраняется рабочее место (должность) без освобождения от основной работы, определенным трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

6.12.3. согласно статьи 151 ТК РФ работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата в пределах средств, направляемых на оплату труда за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, т.е. за расширение зоны обслуживания и увеличения объема выполняемых работ. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

6.12.4. совмещение допускается с письменного согласия работника, где устанавливается срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем.

6.12.5. временное исполнение обязанностей по должности отсутствующего работника возлагается на другого работника приказом (распоряжением) директора техникума.

6.13. О кураторстве в группах (постановления Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. N 850 "О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)" (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Российской Федерации от 7 сентября 2006 г. N 548, от 10 ноября 2020 г. N 1800, от 7 июля 2021 г. N 1133):

6.13.1. С 01.09.2021г. педагогическим работникам, осуществляющим кураторство в учебных группах, устанавливается денежное вознаграждение в размере 5000 рублей с сохранением ранее установленных выплат за осуществление кураторства.

Выплаты осуществляются с учетом районных коэффициентов, а также с учетом процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

6.13.2. Осуществление кураторства в группах СПО не входит в должностные обязанности

педагогических работников, которые определены квалификационными характеристиками, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. N 761¹.

6.13.3. Кураторство является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указывается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

6.13.4. Дополнительные выплаты педагогическим работникам за осуществление кураторства, включая выплату в размере 5 тысяч рублей, именуемую "ежемесячное денежное вознаграждение", относятся к выплатам компенсационного характера.

6.13.5. Регулирование опросов, связанных с возложением на педагогических работников дополнительных обязанностей по кураторству, целесообразно осуществлять в том же порядке, который применяется при распределении учебной нагрузки на новый учебный год:

а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены кураторства в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении кураторства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

б) недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за кураторство;

в) преемственность осуществления кураторства в группах на следующий учебный год;

г) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять кураторство в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять кураторство;

д) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего кураторство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за кураторство пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;

е) возможность отмены выплат за кураторство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по кураторству;

6.13.6. Ежемесячное денежное вознаграждение за кураторство в размере 5 тысяч рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

а) выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

б) выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;

в) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц;

г) учитывается при расчете фактического уровня средней заработной платы;

д) учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

е) учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

ж) учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с изменениями и дополнениями).

з) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном статьей 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (с изменениями и дополнениями) (далее - ФЗ N 255-ФЗ).

Если в течение месяца часть времени педагог-куратор отработал, а часть времени был на больничном, то за отработанную часть календарного месяца будет пропорционально начислена заработная плата, в составе которой за дни фактической работы будет учтено денежное вознаграждение, а за дни нетрудоспособности – пособие по временной нетрудоспособности.

6.13.7. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять кураторство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено кураторство в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

6.13.8. В случае необходимости кураторство в группах СПО может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников организаций СПО, ведущих в них учебные занятия.

6.13.9. Периоды каникул, установленные для обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования или профессионального обучения, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство (кураторство).

6.14. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, несет работодатель (статья 142 ТК РФ).

6.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (статья 236 ТК РФ).

Раздел 7. Гарантии и компенсации для работников

Стороны договорились о том, что:

7.1. Прохождение медицинских осмотров работников учреждения: предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждению профессиональных заболеваний производится за счет средств работодателя.

7.2. Профсоюзный комитет оказывает содействие членам комитета в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.3. Работодатель обеспечивает работникам техникума бесплатный доступ использования информационно-библиотечных фондов (кроме интернета), имеющихся в учреждении.

7.4. Размер и условия компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно:

7.4.1. работники имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации (статья 325 ТК РФ).

7.4.2. расходы на проезд работников техникума и членов их семей (мужу, жене, несовершенно-

нолетним детям, фактически проживающим с работником) к месту использования отпуска и обратно, а также оплата стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов возмещаются один раз в два года исходя из стоимости следования по кратчайшему пути;

7.4.3. при отсутствии прямого железнодорожного сообщения – по тарифам на проезд воздушным, автомобильным, водным (кроме такси) транспортом до ближайшей железнодорожной станции, и далее – железнодорожным транспортом по тарифу проезда в плацкартном вагоне;

7.4.4. оплата стоимости проезда к месту использования отпуска работников техникума и неработающих членов их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) производится при возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов и (или) других документов;

7.4.5. выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник техникума и неработающие члены его семьи (муж, жена, несовершеннолетние дети, фактически проживающие с работником) своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

7.5. Работникам техникума и неработающим членам его семьи (муж, жена, несовершеннолетние дети, фактически проживающие с работником) в случае переезда к новому месту жительства в другую местность, в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Компенсации расходов, связанных с переездом к новому месту жительства в другую местность производится за счет средств работодателя.

7.6. Возмещать Работникам расходы, связанные со служебными командировками, по нормам, установленным Постановлением Правительства Республики Бурятия от 26.09.2005 г. №314 (в ред. Постановления Правительства Республики Бурятия от 02.04.2015 N 158) «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах Республики Бурятия, и работникам республиканских государственных учреждений».

7.7. Работодатель гарантирует выплату денежного поощрения работникам техникума за награждение почетными грамотами и другими наградами:

7.7.1. Наградами и почетными грамотами техникума, администрации муниципального образования «город Северобайкальск», РОО «Совет директоров РОО» - в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;

7.7.2. Наградами и почетными грамотами Министерства образования и науки Республики Бурятия, Правительства Республики Бурятия, Народного Хурала Республики Бурятия, Министерств Республики Бурятия – в размере 8 000 (восемь тысяч) рублей;

7.7.3. Наградами и почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации, Правительства Российской Федерации – в размере 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей.

7.8. Работодатель оказывает материальную помощь:

7.8.1. В случае смерти работника или близкого родственника работника (мать, отец, муж, жена, дети) в организации похорон в размере 8000 (восемь тысяч) рублей;

7.8.2. при рождении ребенка у работника техникума в размере 5000 (пять тысяч) рублей;

7.8.3. к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет) – 5000 (пять тысяч) рублей;

7.8.4. неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам - по заявлению.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья

8.1. Стороны признают приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни

и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

8.2. Условия трудового договора должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. В трудовом договоре указываются полученные на основании специальной оценки условий труда достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.3. Стороны обязуются:

8.3.1. ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств.

8.3.2. обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава Профсоюзного комитета или коллектива работников техникума и создавать совместную комиссию по охране труда;

8.3.3. организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в техникуме и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. в соответствии со статьей 212 ТК РФ обеспечивать здоровые и безопасные условия труда;

8.4.2. информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты;

8.4.3. проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников техникума в сроки, установленные Постановлением Министерства труда Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации №1/29 от 13.01.2003 г. «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»;

8.4.4. обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового Кодекса российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а так же работами при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н

8.4.5. освобождать работников от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185.1 ТК РФ).

Для прохождения обязательной диспансеризации работникам предоставляются дополнительные выходные:

- работникам предпенсионного возраста, работникам, получающим пенсии по старости или за выслугу лет — 2 дня ежегодно;

- работникам, достигшим возраста 40 лет и до наступления предпенсионного возраста — 1 день раз в год;

- остальным работающим — 1 день один раз в три года.

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

Если работник не успел пройти всех врачей или желает пройти дополнительное обследование, в соответствии с полученными рекомендациями, давать ещё один или несколько выходных работодатель не обязан.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. Если работник не предоставил подтверждения, то работодатель имеет право посчитать этот день как прогул.

8.4.6. проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам техникума обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

8.4.7. разработать и утвердить инструкции по охране труда по всем должностям и по всем видам работ по согласованию с Профсоюзным комитетом (статья 212 ТК РФ). Пересматривать инструкции по охране труда каждые пять лет;

8.4.8. производить ежегодный расчет и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

8.4.9. обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет техникума;

8.4.10. проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах по условиям труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и реализуя на ее основе соответствующие мероприятия.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет. На рабочих местах, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, в отношении которых действует декларация (от 25.12.20217 г.) соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение специальной оценки условий труда не требуется до наступления обстоятельств, установленных частью 5 статьи 11 настоящего Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ (несчастный случай на производстве, нарушения нормативных требований охраны труда, выявленные в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства).

8.4.11. предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда компенсации в виде ежегодного дополнительного отпуска, стимулирующих доплат;

8.4.12. по результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски;

8.4.13. обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами перечню профессий и должностей.

8.4.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 г. №125-ФЗ (в ред. Федерального закона от 08.12.2010 N 348-ФЗ) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

8.4.15. ежегодно приказом (распоряжением) утверждать состав комиссии по охране труда. В состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителей Профсоюзного комитета и уполномоченного по охране труда;

8.4.16. своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев, происшедших с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах (статья 227 ТК РФ, Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 24.10.2002 г. № 73 (в ред. Приказов Минтруда РФ от 20.02.2014 N 103н, от 14.11.2016 N 640н).

8.4.17. производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием в соответствии с законодательством Российской Федерации;

8.4.18. оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в техникуме. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.5. Профсоюзный комитет обязуется:

8.5.1. осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда;

8.5.2. осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков;

8.5.3. принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;

8.5.4. предъявлять требования к работодателю о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;

8.5.5. осуществлять защиту прав и интересов членов Профсоюзного комитета на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

8.5.6. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюзного комитета и других работников техникума;

8.5.7. проводить работу по оздоровлению работников техникума и их детей;

8.5.8. осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда;

8.5.9. участвовать в организации обучения и проверку знаний требований охраны труда работников техникума;

8.5.10. участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;

8.6. Работники обязуются:

8.6.1. соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

8.6.2. проходить обучение и проверку знаний по охране труда;

8.6.3. извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;

8.6.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования;

8.6.5. работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 9. Гарантии деятельности Профсоюзного комитета

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.1.2. профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

9.1.3. работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.4. увольнение работника, являющегося членом профсоюзного комитета, по пункту 2 (сокращение численности или штата работников), пункту 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), и пункту 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное

взыскание) статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюзного комитета.

9.1.5. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету безвозмездно помещение (при условии наличия средств для обслуживания) для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной и культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (статья 377 ТК РФ).

9.1.6. в соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские взносы Профсоюзного комитета и перечислять их на расчетный счет Профсоюзного комитета не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы.

9.1.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель первичной профсоюзной организации может быть уволен по инициативе работодателя только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.1.8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития техникума.

9.1.9. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, по проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и др.

9.1.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие локальных актов, устанавливающих систему оплаты труда (статья 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- повышение размера оплаты труда работников;
- повышение размера оплаты труда за работу ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания (статья 193 ТК РФ).

Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Стороны договорились, что:

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

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

10.1.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

10.1.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.1.5. 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 крайние меры их разрешения – забастовки.

10.1.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2022 г. и действует по 31 декабря 2024 г.

11.2. Настоящий договор может быть продлен, изменен и дополнен по взаимной договоренности Сторон.

Изменения и дополнения в настоящий договор вносятся решением двусторонней Комиссии по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением, без проведения коллективных переговоров, после взаимных консультаций путем подписания сторонами дополнительного соглашения к настоящему договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работников.


11.3. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

За неисполнение договора и нарушение его условий стороны настоящего договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания действия настоящего договора.

От работников:

Председатель профсоюзного комитета ГАПОУ РБ «Бурятский республиканский многопрофильный техникум инновационных технологий»


В. Хазагаев
« 12 октября 2021 г.



От работодателя:

Директор ГАПОУ РБ «Бурятский республиканский многопрофильный техникум инновационных технологий»


А.П. Михалев
« 12 октября 2021 г.



Комитет по экономике и
инвестиционной политике
муниципального образования
"город Северобайкальск"
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 2019 "13" 2019 г.
Подпись
Ф.И.О. *В.В. Журавлева*



Пропнуровано,
пронумеровано на 23 листах
Директор **А. П. Мухомов**
А.П. Мухомов

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575808

Владелец Михалев Андрей Павлович

Действителен с 11.03.2021 по 11.03.2022