

Представитель работников:

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

А.Ш. Хазагаев
_____ 2024 г.



Представитель работодателя:

Директор ГАПОУ РБ «Бурятский
республиканский многопрофильный
техникум инновационных
технологий»

А.П. Михалев

_____ 2024 г.



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

Протокол от « 27 » ноября 2024 г.
№ 4 _____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Республики Бурятия
«Бурятский республиканский многопрофильный техникум
инновационных технологий»
на период с 01.01.2025 г. по 31.12.2027 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 обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.8. Действие договора распространяется на всех работников техникума. Договор вступает в силу с 01 января 2025 г. и действует по 31 декабря 2027 г.

1.9. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех 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. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (статья 67 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

3.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ч. 2 статьи 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

3.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьёй 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

3.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую работу), определяется ежегодно на начало учебного года. Устанавливается работодателем исходя из количества часов по утвержденной в начале каждого учебного года тарификации, в соответствии с учебным планом, программами, обеспеченности кадрами, другими конкретными условиями в учреждении, утвержденной работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

3.7. Преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

3.8. 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.

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

3.10. 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.

3.11. 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.

3.11.1. 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.

3.11.2. 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.

3.11.3. 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).

3.11.4. 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).

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

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

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

3.11.8. 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 (статья 312.1. ТК РФ).

3.11.9. 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».

3.12. 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.

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

3.14. 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).

3.15. 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).

3.16. Работодатель обязуется соблюдать определенными действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 статья 351.7 ТК РФ). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником

срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ). Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня;

- при отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой статьи 351.7 ТК РФ срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия;

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 статьи 351.7 ТК РФ);

- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 статьи 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

3.17. 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 technique.

3.18. 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.

3.19. 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. Федерального закона 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)

3.20. 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 техника;

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

Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с первичной профсоюзной организацией, а также трудовым договором, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом техникума.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника (статья 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

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

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала техникума устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать

- для мужчин 40 часов в неделю;

- 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;

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.

- для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

5.4. Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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», Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.5. Рабочее время педагогических работников делится на нормируемую и ненормируемую части.

Нормируемая часть выражается только в выполнении педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой. Она выражается в фактическом объеме учебной нагрузки, определяемом в соответствии с Приказом Минобрнауки от 22 декабря 2014 г. N 1601. Нормируемая часть определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся.

5.6. К ненормируемой части (другой часть педагогической работы) относится время, не конкретизированное по количеству часов, необходимое для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

5.7. Выполнение учебной нагрузки регулируется расписанием занятий. Расписание составляется с учетом учебных планов, тарификационной нагрузки педагогических работников. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя (статьи 41, 42, 43 ТК РФ).

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день от проведения учебных занятий по расписанию в неделю для самообразования, повышения квалификации, методической работы и т. п.

Часы, затраченные на преподавательскую работу (учебные занятия, согласно расписания занятий), являются только частью всего рабочего времени преподавателей.

5.8. В Дни недели или иные периоды времени, в течение которых образовательная организация осуществляет свою деятельность, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий, выполнения обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний, выполнения дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участия в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, выполнения иных обязанностей, которые регулируются графиками и планами работы техникума, обязательное присутствие в организации не требуется, педагогические работники могут использовать эти дни для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям в качестве так называемых методических дней и т. п.

5.9. Другая педагогическая работа, не конкретизированная по количеству часов, выполняется работником в свободное от проведения занятий по расписанию время и регулируется самостоятельно. Преподаватель может это рабочее время проводить как в стенах учреждения, так и вне его.

5.10. Работник посещает все мероприятия, проводимые в техникуме, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, планами, графиками работы техникума, приказами директора или должностными инструкциями.

5.11. С согласия педагогического работника при наличии учебной (педагогической) нагрузки более, чем предусмотрена за ставку заработной платы, или в случаях невыполнения государственных образовательных стандартов, учебных планов и программ, произошедших не по вине работодателя (например, объявление органами власти незапланированных каникул, карантинных или форс-мажорных обстоятельств) может устанавливаться 6-дневная рабочая неделя.

5.12. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск) являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

5.13. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах, либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

5.14. Преподаватели, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени.

5.15. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. В связи с этим директором техникума издается приказ, утверждается график работы, с указанием количества часов ежедневной отработки, уточняется перечень работ. С письменного согласия педагогических работников в эти периоды может быть установлен суммированный учет рабочего времени без изменения общей недельной продолжительности рабочего времени (статья 104 ТК РФ).

5.16. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный персонал, работники рабочих должностей, дежурные по общежитию, специалисты образовательной организации могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.17. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством.

5.18. 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).

5.19. 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.

5.20. 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).

5.21. 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).

5.22. 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.

5.23 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.

5.24. 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.

5.25. 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).

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

5.27. 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.

5.28. 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).

5.29. 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.

5.30. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается Федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (ст.262 ТК).

5.31. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные дни донорам после каждого дня сдачи крови и ее компонентов.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы (ч. 1 статьи 186 ТК РФ).

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха (ч. 3 ст. 186 ТК РФ).

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов (ч. 4 статьи 186 ТК РФ).

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ч. 5 статьи 186 ТК РФ).

5.32. 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.

5.33. 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. Устанавливать и выплачивать всем категориям работников в полном размере вне зависимости от возраста и стажа работы процентную надбавку к заработной плате за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера с первого дня работы, на основании пункта 3.18. Регионального соглашения от 13 февраля 2024 г. № 01.08-010-24/24 между Правительством Республики Бурятия, союзами работодателей Республики Бурятия и объединением организаций профсоюзов Республики Бурятия на 2024-2026 годы.

6.5. Индексация заработной платы работников республиканских государственных учреждений производится путем повышения окладов (тарифных ставок) работников в порядке и сроки, установленные распоряжением Главы Республики Бурятия (Постановление от 20.10.2014 г. № 510 Об утверждении Порядка индексации заработной платы работников республиканских государственных учреждений).

6.6. 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, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.7. 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.

6.8. 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.

6.9. 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.

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

6.11. 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:

- 6.11.1. по взаимному согласию сторон;
- 6.11.2. 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, карантином 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.

6.12. 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 других банков, по письменному заявлению работника.

6.13. Работодатель обеспечивает:

6.13.1. 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.

6.13.2. 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).

6.13.3. 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.

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

6.14.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (статья 154 ТК РФ). За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) размер выплаты составляет 35 % часовой тарифной ставки либо оклада, за каждый час работы в ночное время (статья 154 ТК РФ).

6.14.2. 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.

6.14.3. 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).

6.14.4. согласно статье 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.)

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

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

6.15. 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):

6.15.1. Педагогическим работникам, осуществляющим кураторство в учебных группах, устанавливается денежное вознаграждение.

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

6.15.2. 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.

6.15.3. 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.

6.15.4. Дополнительные выплаты педагогическим работникам за осуществление кураторства, включая "ежемесячное денежное вознаграждение", относятся к выплатам компенсационного характера.

6.15.5. 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;

6.15.6. Ежемесячное денежное вознаграждение за кураторство 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.

6.15.7. 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.

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

6.15.9. За время работы в периоды каникул, установленные для обучающихся, 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, 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 и других выплат за классное руководство (кураторство).

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

6.17. 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, несовершеннолетним 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.

- Почетными грамотами техникума - в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;
- Благодарственными письмами техникума - в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;
- Почетными грамотами администрации муниципального образования «город Северобайкальск»- в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;
- Благодарственными письмами, администрации муниципального образования «город Северобайкальск» - в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;
- Почетными грамотами, благодарственными письмами РОО «Совет директоров РОО» - в размере 5 000 (пять тысяч) рублей».

7.7.2. Наградами и почетными грамотами Правительства Республики Бурятия, Народного Хурала Республики Бурятия, Министерства образования и науки Республики Бурятия, Министерств Республики Бурятия – в размере 12 000 (двенадцать тысяч) рублей;

7.7.3. Наградами и почетными грамотами Правительства Российской Федерации, Министерства просвещения 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 10 000 (десять тысяч) рублей;

7.8.2. при рождении ребенка у работника техникума в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

7.8.3. к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет) – 5 000 (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 финансовых средств.

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

8.3.3. создавать комитет (комиссию) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 224 ТК РФ);

8.4. Работодатель обязан в соответствии со статьей 214 ТК РФ:

8.4.1. создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

8.4.2. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

8.4.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

8.4.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку (статья 218 ТК РФ);

8.4.5. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.4.6. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств (статья 221 ТК РФ);

8.4.7. оснащение средствами коллективной защиты;

8.4.8. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (статья 219 ТК РФ);

8.4.9. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

В целях контроля за безопасностью работ Работодатель имеет право использовать приборы, устройства, оборудование и/или их комплексы (системы) для дистанционной видео-, аудио- или иной фиксации рабочих процессов (статья 214.2. ТК РФ);

8.4.10. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, разработку и реализацию на ее основе соответствующих мероприятий, направленных на создание безопасных условий труда, снижающих

производственные риски;

8.4.11. организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. психиатрического освидетельствования (статья 220 ТК РФ);

8.4.12. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

8.4.13. 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), расследование и учет профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм (статья 226 ТК РФ);

8.4.14. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.4.15. информирование работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда (статья 216.2. ТК РФ). Формами и способами информирования работников являются: ознакомление работника при приеме на работу с условиями трудового договора, заключаемого с работодателем, в котором указываются трудовые права работника и информация об условиях труда; ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах; ознакомление с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях; ознакомление работника с требованиями должностной инструкции, инструкций по охране труда и других локальных нормативных актов работодателя под роспись работника.

8.4.16. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

8.4.17. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.5. В соответствии со статьей 185.1. ТК РФ работодатель обязан освобождать работников от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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.

8.6. Работодатель обязан 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.

8.7. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

8.7.9. участвовать в организации обучения и проверки знаний требований охраны труда работников техникума;

8.7.10. участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;

8.8. Работники в соответствии со статьей 215 ТК РФ обязаны

8.8.1. соблюдать требования охраны труда;

8.8.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

8.8.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

8.8.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.8.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (статья 219 ТК РФ);

8.8.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

8.8.7. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

8.9. Каждый работник в соответствии со статьей 216 ТК РФ имеет право на:

8.9.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

8.9.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.9.3. получение достоверной информации от работодателя, об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

8.9.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами»

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:

«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);
- привлечение к работе 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);
- при сокращении численности или штата работников (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 224 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 невыполнения 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 2025 г. и действует по 31 декабря 2027 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.

Представитель работников:

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

А.Ш. Хазагаев

_____ 2024 г.



Представитель работодателя:

Директор ГАПОУ РБ «Бурятский республиканский многопрофильный техникум инновационных технологий»

А.П. Михалев

_____ 2024 г.



Комитет по экономике и
инвестиционной политике
муниципального образования
"город Северобайкальск"
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 28 от 28 ноября 2019 г.
Подпись *А.П. Михалев*
Ф.И.О. *А.П. Михалев*



Директор ГАПОУ РБ

А.П. Михалев
А.П. Михалев

Прошнуровано,
пронумеровано на 14 листах

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 98160421728937443086516107854325912870385464100

Владелец Михалев Андрей Павлович

Действителен с 24.10.2023 по 23.10.2024