

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Иркутской области
«Ангарский техникум общественного питания и торговли»
на 2024 - 2027 гг.

Рассмотрен и утвержден на Общем собрании работников, подписан
сторонами 03 декабря 2024 года

Протокол № 55 от «03» декабря 2024г.

Администрация
Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 69/2024 « 12 » 12 2024 г.

Заместитель мэра-председатель
Комитета по экономике и финансам



И.Г. Миронова

Ангарск, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.....	5
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ЗАНЯТОСТЬ	6
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	11
5. ОПЛАТА ТРУДА, НАДБАВКИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ.....	15
6. ОХРАНА ТРУДА. БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ.....	17
РАБОТНИКОВ	17
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.	20
СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ	20
8. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ	21
9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО	21
ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ	21
ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ	21
10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ.....	22
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.....	22
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	22
12. ПОДПИСИ СТОРОН:	23

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Иркутской области «Ангарский техникум общественного питания и торговли» и устанавливающим взаимные права/обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, далее именуемые - Стороны.

1.1. Уполномоченными представителями Сторон являются:

- от работодателя – директор Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Ангарский техникум общественного питания и торговли» Карп Светлана Александровна, действующая на основании Устава, далее именуемый Работодатель.

- от работников (трудового коллектива) Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Ангарский техникум общественного питания и торговли» – уполномоченный представитель трудового коллектива, избранный общим собранием трудового коллектива, далее именуемый – Представитель трудового коллектива.

1.2. Настоящий Договор заключен полномочными представителями Сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе организации;
- закрепления трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства.

1.3. Трудовой коллектив Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Ангарский техникум общественного питания и торговли» наделил Представителя трудового коллектива следующими правами и обязанностями:

- представлять в социальном партнерстве на локальном уровне интересы Работников, в том числе вести коллективные переговоры с Работодателем по подготовке и заключению настоящего Договора;
- осуществлять контроль за исполнением условий настоящего Договора;
- подписывать настоящий Договор, изменения/дополнения к нему в течение всего срока его действия.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации и на Работодателя.

1.5. Договор считается заключенным и вступает в силу с момента его подписания представителями Сторон и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (абз. 2 ст. 43 ТК РФ).

1.6. В течение срока действия настоящего Договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя

обязательств, но вправе предложить внести в настоящий Договор изменения и дополнения.

Изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся в порядке, установленном ТК РФ и оформляются дополнительными соглашениями, подписанными представителями обеих Сторон и являющимися неотъемлемой частью настоящего Договора.

Изменения и дополнения Работодатель и Представитель трудового коллектива доводят до сведения трудового коллектива организации в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня подписания Сторонами соответствующего дополнительного соглашения.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. Работники признают право Работодателя на планирование и контроль текущей деятельности организации, заключение договоров, контрактов, утверждение штата, издание приказов, распоряжений и других организационно-распорядительных документов, утверждение локальных нормативных актов, обязательных для всех Работников, за исключением случаев, когда такое решение принимается с учетом мнения Представителя трудового коллектива, установленных ТК РФ.

1.14. Работодатель обязуется знакомить с настоящим Договором всех вновь принимаемых на работу работников до заключения с ними трудового договора.

1.15. Работодатель и Представитель трудового коллектива обеспечивают доведение содержания настоящего Договора до работников, в течение одного месяца со дня его подписания.

1.16. Положения трудовых договоров, ухудшающие условия труда работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и данным Договором исполнению не подлежат.

1.17. Настоящий Договор в течение 7 (семи) дней со дня подписания

направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в государственный орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Стороны настоящего Договора понимают, что эффективность работы организации, благополучие каждой из Сторон зависят от согласия работников с целями организации, политикой руководства организации по их достижению, а так же эффективного использования мастерства и опыта каждого из работников.

Работодатель и работники действуют на принципе социального партнерства. В соответствии с этим Стороны принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Сотрудничать с Представителем трудового коллектива на паритетных началах при решении вопросов в области труда и связанных с ними социально-трудовых отношений.

2.1.2. Принимать все меры по предотвращению конфликтных ситуаций, препятствующих нормальному ритму текущей деятельности организации и ходу выполнения условий настоящего Договора, а также принимать оперативные меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.3. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и других денежных выплат Работникам.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца.

2.1.4. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.5. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.1.6. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.1.7. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.1.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Своевременно, качественно, добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностными инструкциями, производственными заданиями в соответствии с утвержденными планами, графиками и приказами Работодателя.

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, не нарушать трудовую дисциплину, не допускать аварий, соблюдать требования по качеству выполняемых работ.

2.2.3. Соблюдать нормы и правила охраны труда, техники безопасности, промышленной безопасности, пожарной безопасности, охраны окружающей среды.

2.2.4. Незамедлительно сообщить работодателю 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)

2.2.5. 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.

2.2.6. Обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов и материалов.

2.2.7. Соблюдать установленные нормы расхода материально-технических и топливно-энергетических ресурсов.

2.2.8. Не разглашать ставшие известными по роду деятельности сведения, относящиеся к государственной и коммерческой тайне.

2.2.9. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, ее имуществу и финансам.

2.2.10. Соблюдать требования действующего законодательства РФ и локальных нормативных актов организации.

2.2.11. Педагогические работники своим личным примером, путем проведения работы в учебных группах воспитывать у обучающихся чувство патриотизма, гордости за свою профессию и техникум, прививать им нормы порядочности и нравственности.

2.2.12. Педагогические работники активно принимают участие в профориентационной работе, участвовать в работе приемной комиссии.

2.3. Работодатель и работники, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ЗАНЯТОСТЬ

Работодатель и Представитель трудового коллектива пришли к соглашению, что реализация политики занятости строится в соответствии с ТК РФ, Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», настоящим Договором и другими действующими нормативно-правовыми актами.

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим Договором.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия

заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.3. Основным принципом продвижения работника по службе является учёт Работодателем личных способностей работника и результатов его работы. Во всех случаях при замещении вакансий при прочих равных условиях предпочтение отдаётся работнику с более высокой производительностью и квалификацией.

3.4. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же Работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с Работодателем осуществляется только с письменного согласия работника в соответствии с главой 12 ТК РФ, ст. 113 ТК РФ и ст. 99 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ).

Не требуется согласия работника на перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

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

3.5. Выполнение работником не обусловленных трудовым договором трудовых функций, привлечение к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии с главой 12 ТК РФ, ст. 113 ТК РФ и ст. 99 ТК РФ.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи; (в ред. Федерального закона от 07.12.2011 N 417-ФЗ)

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати 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. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (в ред. Федерального закона от 19.11.2021 N 372-ФЗ).

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.6. Перевод работника на дистанционную работу осуществляется в соответствии со ст. 312.1. ТК РФ и ст. 312.9 ТК РФ.

3.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения

требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности. В этом случае работнику должна быть предоставлена другая работа на время устранения этой опасности.

3.8. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе в случаях, определенных ст. 81 ТК РФ и ст. 71 ТК РФ.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ).

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), 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 (ст. 178 ТК РФ).

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), 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 (ст. 178 ТК РФ).

В случае, предусмотренном частью второй статьи 178 ТК РФ, 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 статьи 178 ТК РФ, - 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.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 178 ТК РФ) 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.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 178 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая статьи 178 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в

соответствии с гражданским законодательством.

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).

3.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата определяется в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель в письменной форме сообщает об этом работнику не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.10. Работодатель признает, что важнейшим условием благополучия человека является его занятость. В связи с этим Работодатель гарантирует:

- свободу выбора вида занятости в пределах квалификации работника и в пределах вакансии должностей;
- профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников.

Необходимость профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников за счёт средств Работодателя, в том числе в случае совершенствования организации управления, изменения структуры или сокращения штата, определяет Работодатель, согласно Устава Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Ангарский техникум общественного питания и торговли».

3.11. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон.

3.12. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность) (ст. 84

часть 1.ТК РФ).

3.13. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается Работодателем с соблюдением требований главы 14 ТК РФ.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. 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 законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Представителем трудового коллектива.

4.3. Для руководящих работников, административно-хозяйственных работников, обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

4.4. Для педагогических работников (преподаватели, мастера производственного обучения, педагог-психолог, методист, руководитель физического воспитания, воспитатели, преподаватель-организатор ОБиЗР) устанавливается сокращенная продолжительность времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказ Министерства образования и науки РФ от 11мая 2016 г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Работник может быть привлечен к сверхурочным работам только с его письменного согласия, за исключением случаев, перечень которых определен ТК РФ. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случае необходимости выполнения заранее

непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Ангарский техникум общественного питания и торговли» или его структурных подразделений в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

4.7. Отдельные Работники, при необходимости, могут, по распоряжению Работодателя, эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Данным работникам устанавливается ненормированный рабочий день с предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска согласно ст. 119 ТК РФ.

4.8. Выходные дни предоставляются в следующем порядке:

- для Работников с графиком работы пятидневная рабочая неделя – суббота и воскресенье;
- для Работников с графиком работы шестидневная рабочая неделя – воскресенье;
- для Работников со сменным режимом работы – согласно графикам сменности.

4.9. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в «Правилах внутреннего трудового распорядка Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Ангарский техникум общественного питания и торговли».

4.10. Ночным считается время с 22:00 часов до 06:00 часов (ст. 96 ТК РФ).

4.11. При выполнении работы, длительность которой превышает 8 часов в день (для должности «сторож», «дежурный по общежитию»), применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год (ст. 104 ТК РФ).

4.12. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком работы, с применением суммированного учета рабочего времени.

Графики работы доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.13. В случае, когда позволяют условия работы, по соглашению сторон работник может работать в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ).

4.14. По соглашению сторон работнику может быть установлен неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя с оплатой за фактически отработанное время.

4.15. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

4.16. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 ТК РФ).

4.17. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

4.18. Работодатель предоставляет работникам административно-хозяйственной службы, обслуживающего персонала ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.19. Педагогическим работникам, должности которых указаны в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", предоставляется ежегодный основной (удлиненный) оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии ст. 334 ТК РФ, Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.20. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда продолжительностью 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ);

- работникам с ненормированным рабочим днем в количестве 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ);

- работникам, работающим в особых климатических условиях- южных районах Иркутской области (Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. от 29.12.2020) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» – в количестве 8 календарных дней.

4.21. Работодатель обязан (ст. 128 ТК РФ) на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

4.22. 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.

4.23. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ):

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

– Работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть вторая Федеральный закон от 31.07.2020 N 261-ФЗ).

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (часть пятая Федеральный закон от 31.07.2020 N 261-ФЗ).

4.24. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Представителя трудового коллектива. Графики отпусков составляются, утверждаются и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за две недели до начала следующего календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

4.25. По согласованию между Работодателем и работником ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.26. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (56 для педагогических работников), по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.27. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя.

4.28. Педагогические работники Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Ангарский техникум общественного питания и торговли», не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Разделение его на части не предусмотрено настоящим Коллективным договором, при предъявлении листка нетрудоспособности срок длительного отпуска не продлевается. Возможно присоединение длительного не оплачиваемого отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Работающим по совместительству длительный отпуск не предоставляется. (ст. 335 ТК РФ).

Длительный отпуск сроком до одного года, предоставляется с письменного заявления работника

4.29. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. Ежегодный отпуск по заявлению работника переносится Работодателем на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не были выданы отпускные, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5. ОПЛАТА ТРУДА, НАДБАВКИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

5.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Заработная плата (оплата труда работника) формируется в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Ангарский техникум общественного питания и торговли». Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных

выплат.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.2. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Ангарский техникум общественного питания и торговли».

5.3. Оплата за работу в выходные (нерабочие праздничные) дни производится не менее чем в двойном размере или по желанию работника предоставлением другого дня отдыха, в этом случае оплата в выходной (нерабочий праздничный) день производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4. За совмещение профессий, увеличение объема выполняемой работы, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, работникам производится доплата к тарифным ставкам (окладам). Конкретный размер доплаты устанавливается Положением об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Ангарский техникум общественного питания и торговли».

5.5. Заработная плата выплачивается работнику не реже, чем каждые полмесяца за первую половину месяца 20 числа текущего периода, за вторую половину 5 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.6. По начислению заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок (в бумажном или электронном виде) с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и об основаниях произведенных удержаний; общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст.133 ТК РФ).

5.8. При приёме на работу работнику устанавливается размер оклада (ставки) в соответствии с утверждённым штатным расписанием по должности, на которую он принимается, что отражается трудовым договором.

5.9. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы

работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных министерством образования Иркутской области.

5.10. Тарификация составляется и утверждается на начало учебного года в зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом. Учебная нагрузка преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

5.11. 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 компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации в порядке, предусмотренном ст. 236 ТК РФ.

5.12. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются 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.

5.13. Выплата заработной платы производится в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств по статье «Заработная плата».

5.14. Заработная плата работникам перечисляется на открытые Работодателем карточные счета работников в банке, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника (ст. 136 ТК РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА. БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из признания приоритета сохранения жизни и здоровья работников.

Работодатель обеспечивает создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с законодательством, нормами и правилами по охране труда, настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативно – правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

6.2.2. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений,

оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.2.3. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.2.4. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.2.5. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.2.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.2.7. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты: проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.2.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.2.9. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.10. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.11. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.2.12. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального

государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.13. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки.

6.2.14. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.15. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.2.16. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представителя работников или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ

6.2.17. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности

6.2.18. Предоставлять работникам льготы и компенсации, установленные трудовым законодательством, если они заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.19. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

6.2.20. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.2.21. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для работников, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.2.22. Обеспечить недопущение к исполнению служебных обязанностей работников, не прошедших по своей вине в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; в период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

6.2.23. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве в установленном ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами порядке.

6.2.24. Выполнить в установленные сроки мероприятия, предусмотренные

соглашением по охране труда.

6.2.25. Ежегодное выделение средств, необходимые для обеспечения условий и охраны труда, в размерах, предусмотренных сметой расходов на услуги по содержанию имущества техникума(в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а в случае если указанная сумма меньше суммы бюджетных ассигнований на их содержание или такие затраты отсутствуют, то в размере 0,2 процента суммы бюджетных ассигнований на их содержание) (в соответствии с законом Иркутской области от 23.07.2008 г. №58-оз «Об охране труда в Иркутской области»).

6.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законами и иными нормативно-правовыми актами, требования в области охраны труда, в том числе:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

6.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

7.1. Настоящий Договор устанавливает социальные льготы и гарантии Работникам.

7.2. Обязательства Работодателя:

7.2.1. Работники подлежат обязательному социальному страхованию.

7.2.2. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством.

7.2.3. Предоставляет Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением штата или численности, не более одного дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы. Конкретное время определяется по соглашению между непосредственным руководителем работника и Работником, без ущерба для текущей деятельности организации.

7.2.4. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется лицам, проработавшим в организации свыше десяти лет.

8. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ

8.1. Стороны настоящего Договора обязуются выполнять его условия без каких-либо изъятий, признавая, что их интересы, отраженные в настоящем Договоре, могут быть реализованы лишь при условии полного выполнения принятых взаимных обязательств.

8.2. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов Работников в соответствии со ст. 352 ТК РФ являются:

- самозащита Работниками трудовых прав;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно – правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

8.3. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и Работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, условий трудового договора рассматриваются в соответствии с главой 60 ТК РФ:

- комиссией по трудовым спорам (далее – КТС), которая образуется сроком на 3 года в количестве 6 человек из равного числа представителей работников и в соответствии со ст. 384 ТК РФ;
- судом.

8.4. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно не урегулировал разногласия при переговорах с работодателем (статья 385 ТК РФ).

8.5. Работник может обратиться в КТС в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386 ТК РФ).

8.6. КТС обязана рассмотреть трудовой спор в течение 10 календарных дней с момента подачи заявления (ст. 387 ТК РФ).

8.7. Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суд в течение 10 дней со дня вручения им копии решения и подлежит исполнению в течение 3-х дней по истечении указанного десятидневного срока.

8.8. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с порядком, установленным главой 61 ТК РФ.

8.9. Стороны договорились, что в течение срока действия настоящего Договора работники отказываются от своего права на организацию и проведение митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников, при условии его выполнения Работодателем.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

9.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется непосредственно Сторонами.

9.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения настоящего Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

9.3. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по настоящему Договору, непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением настоящего Договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10.1. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая Сторона.

10.3. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров по внесению изменений или дополнений в коллективный договор, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей со своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа (ст. 36 ТК РФ).

10.4. Изменения и дополнения вносятся только по взаимному согласию Сторон.

10.5. Если в ходе переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Спорные вопросы по внесению изменений и дополнений решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.

10.6. Изменения и дополнения, внесенные в коллективный договор, передаются на уведомительную регистрацию в соответствующем органе по труду в течение семи дней со дня их подписания сторонами (ст. 50 ТК РФ).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. При необходимости приведения положений настоящего

коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными актами, а также в других случаях, связанных с изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию. Кроме примирительной комиссии коллективные трудовые споры рассматриваются с участием посредника и в трудовом арбитраже (ст. 401 ТК РФ).

12. ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя:

Директор Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Ангарский техникум общественного питания и торговли» Карп С.А.

(подпись)



20 24.

От работников:

Представитель Работников, избранный общим собранием работников Государственного автономного профессионального учреждения Иркутской области «Ангарский техникум общественного питания и торговли» Францева Е.И.

(подпись)

« 3 » декабрь 20 24.