

Коллективный договор

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Иркутской области «Боханский аграрный техникум»


на 2019 – 2022гг

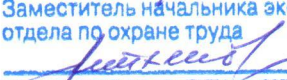
Утвержден на собрании трудового коллектива

Протокол № 2 от « 25» марта 2019 года

 / К.А. Бураев /
(подпись руководителя организации, ФИО)



 / Л.М. Кузякина /
(подпись представителя трудового коллектива, ФИО)

Администрация муниципального образования
«Боханский район» Иркутской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 319
* 09 * апрель 20 19 г.
Заместитель начальника экономического
отдела по охране труда
 /Хипченов А.К./

2019

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Иркутской области «Боханский аграрный техникум»

п. Бохан

25 марта 2019

Мы, уполномоченные представители указанных ниже сторон:

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Иркутской области "Боханский аграрный техникум" (далее - Организация) в лице директора Бураева Константина Александровича, действующего(ей) на основании Устава, с одной стороны, и работники Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области "Боханский аграрный техникум" (далее - Работники), в лице уполномоченного представителя председателя профсоюзного комитета Кузякиной Ларисы Матвеевны, действующего от имени Работников на основании Протокола отчетно – выборного собрания первичной профсоюзной организации ГБПОУ «Боханский аграрный техникум» от 27.11.2018 (далее - Представительный орган), с другой стороны, совместно именуемые Стороны, а по отдельности - как указано выше или Сторона, учитывая результаты обсуждения Работниками проекта коллективного договора согласно Протоколу заседания трудового коллектива № 2 от 25 марта 2019 года и достигнутое между Сторонами соглашение по положениям коллективного договора, а также обоюдные гарантии, что текст заключаемого коллективного договора является аутентичным тексту, подготовленного и согласованного Сторонами проекта коллективного договора, руководствуясь законодательством, в том числе нормами Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс), заключили настоящий Коллективный договор (далее - Договор), определяющий согласованные позиции Сторон по основным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и совместных действий их реализации, о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Договор является правовым актом в форме письменного соглашения между Сторонами регулирует в Организации социально-трудовые отношения, т.е.:

1.1.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

1.1.2. Отношения, непосредственно связанные с трудовыми - отношения, складывающиеся по поводу организации труда и управлению трудом, трудоустройству у данного работодателя, подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя, социальному партнерству, ведению коллективных переговоров,

заключению коллективных договоров и соглашений, участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях, материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда, государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, разрешению трудовых споров, обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом.

1.3. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

1.4. В отношениях между Работодателем и Работниками, а также в отношениях в Трудовом коллективе запрещается любая дискриминация. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

1.5. Условия, оговариваемые при заключении Трудового договора и включенные в Трудовой договор, не могут ухудшать положение Работников или снижать уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством, Трудовым кодексом и Договором.

1.6. Стороны согласовали, что Работодатель в следующих случаях издает акты с учетом мнения представителей Работников, а именно приказы, графики, инструкции, положения и иные случаи, при которых порядок и процедура учета мнения представителей Работников осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом.

1.7. Прием на работу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, обеспечивается заключение трудовых договоров с Работниками с обязательным ознакомлением Работника с условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка и Договором.

1.8. Работодатель при реализации своих производственных и коммерческих целей обеспечивает социальное развитие коллектива Работников, повышение благосостояния Работников, соблюдает баланс коммерческих и социальных интересов.

1.9. В трудовом договоре, заключаемом с сотрудником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности сотрудника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2. СОДЕЙСТВИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. Гарантии и льготы Работникам, проходящим профессиональное обучение, повышение квалификации, получающим дополнительное образование и совмещающим работу с обучением.

2.1.1. Работодатель имеет право обеспечивать работникам профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование и повышение их квалификации в соответствии с Трудовым кодексом. Необходимость и объем профессионального обучения, дополнительное профессиональное образование и повышения квалификации для функционирования и развития Организации определяются Работодателем. Условия профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации согласуются между Работодателем и Работником в Договоре обучения с учетом соглашений, достигнутых Сторонами в настоящем Договоре.

2.1.2. Работодатель создает Работникам, проходящим профессиональное обучение, получающим дополнительное профессиональное образование и повышение их квалификации (далее - Обучаемые), условия для совмещения работы с обучением, предусмотренные Кодексом, а также дополнительно Договором согласованы нижеследующие условия:

2.1.2.1. Обучаемые пользуются следующими гарантиями, предусмотренными настоящим Договором, указать какие и условия их предоставления:

- Обучаемые непосредственно в Организации освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы;

2.2. Обеспечение занятости и трудоустройства при сокращении численности или штата или ликвидации.

2.2.1. Помимо лиц, предусмотренных законодательством, предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата Работников:

- родителям многодетных семей, имеющим трех и более совместно проживающих (включая временно отсутствующих) несовершеннолетних детей);
- Работникам, проработавшим у Работодателя, не менее семи лет);
- не допускается при сокращении штата или численности увольнение двух Работников из одной семьи (муж, жена), за исключением случая ликвидации Работодателя и т.п.).
- предпенсионного возраста (граждан в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

2.2.2. Высвобождаемому в случае сокращения численности или штата Работнику предлагаются вакантные рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией и состоянием здоровья, а при их отсутствии – любая другая вакантная, в том числе по нижестоящей должности или ниже оплачиваемая работа, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

3. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ДОХОДЫ И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, трудовые отпуска. Регулирование трудового распорядка и дисциплины труда:

3.1.1. 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.

Продолжительность рабочего времени составляет не более 40 (сорока) часов в неделю (для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю). Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ)

3.1.2. Работодатель устанавливает Работникам следующий режим работы, который обязуются выполнять все Работники, за исключением случаев, предусмотренных законодательством и Договором:

3.1.2.1. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье;

3.1.2.2. продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) составляет 8 (восемь) часов, (для женщин, работающих в сельской местности, педагогических работников образовательного учреждения 7 часов 12 минут);

3.1.2.3. время начала рабочего дня (смены): 09-00 часов ;

3.1.2.4. время окончания рабочего дня (смены): 18-00 часов;

3.1.2.5. для женщин, работающих в сельской местности, педагогических работников образовательного учреждения:

3.1.2.6. время начала рабочего дня (смены): 09-00 часов

3.1.2.7. время окончания рабочего дня (смены): 17 часов 12 мин;

3.1.2.8. перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 1 (один) час с 13-00 до 14-00 часов, Согласно Приказа Минобрнауки России от 11.05.16 № 536 п.1.5 в случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

3.1.2.9. выходные дни: при пятидневной рабочей неделе суббота и воскресенье.

3.1.3. Трудовой распорядок - порядок регулирования отношений по организации труда Работников и Работодателя, т.е. рабочее время и время отдыха Работников, условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений, в том числе вид рабочей

недели, продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), время начала и окончания ежедневной работы (рабочей смены), время перерывов в работе устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка, утверждаемых Работодателем с учетом мнения представительного органа работников, и являющихся приложением к Коллективному договору.

3.1.4. По определенным ниже основаниям и (или) указанным категориям Работников устанавливается:

3.1.4.1. Накануне праздничных дней в силу законодательства, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе с оплатой как за нормальную продолжительность рабочего времени: на один час – для всех Работников;

3.1.5. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работника ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других прав в сфере труда, установленных Трудовым договором, Договором, соглашениями (при наличии).

3.1.6. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков Работнику определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Работников, либо устанавливается вне графика отпусков по соглашению Сторон. Запрещается не предоставление неиспользованного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска либо его части в течение двух лет подряд.

3.1.7. Работнику предоставляется:

-ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней

-ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Иркутской области продолжительностью 8 календарных дней

Продолжительностью 36 календарных дней.

Продолжительность ежегодного отпуска составляет 36 календарных дней.

3.1.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам (согласно номенклатуры должностей педагогических работников постановление №678 от 08.08.2013г.), заместителям директора (при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной деятельности) согласно постановления Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 – 56 календарных дней. Дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и районах с тяжелыми климатическими условиями (ст.14 закона от 19.02.1993 №4520-1) – 8 календарных дней. Работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем (ст.14 закона от 19.02.1993 №4520-1), – не менее 3 календарных дней. (приложение №1), инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 29.12.2015, с изм. от 19.12.2016) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации")

3.2 Заработная плата

3.2.1. Система оплаты труда Работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплаты компенсационного и

стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, регулирующими вопросы оплаты труда и другими внутренними нормативными документами по оплате труда. (приложение №2) Положение об оплате труда

Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается в трудовых договорах, положениях об оплате труда.

3.2.2. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционные формы оплаты труда (страхование и т. п.).

3.2.3. Зарплата начисляется сотрудникам с учетом достигнутых ими результатов.

3.2.4. Зарплата выплачивается 6-го и 21-го числа каждого месяца. По заявлению сотрудников заработная плата может быть перечислена на лицевые счета в кредитной организации.

При этом каждому сотруднику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

Внеплановые авансы выдаются сотрудникам по их заявлениям в счет зарплаты в размере не более одного месячного заработка.

3.2.5. Работодатель обязуется осуществлять индексацию зарплаты в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.2.6. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) на основании специальной оценки условий труда в размере до 12% от месячного оклада (тарифной ставки).

3.2.7. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих сотрудников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ.

3.2.8. В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Правительство Российской Федерации постановляет:

Установить, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.2.9. Работникам с суммированным учетом рабочего времени, если работнику установлена часовая ставка доплата за сверхурочные за первые два часа каждого дня в учетном периоде должна быть не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – в двойном. При суммированном учете сверхурочными считаются часы, которые отработаны свыше установленной для учетного периода нормы рабочего времени. Работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени. Учетным периодом считать месяц.

3.2.10. При исчислении средней зарплаты для оплаты отпуска учитывается средняя зарплата за двенадцать календарных месяца, предшествующих отпуску.

3.2.11. Периодичность премиальных выплат по итогам работы установить 1 раз в квартал.

3.2.12. Выплаты за качество выполняемых работ установить ежемесячно.

3.2.13. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и ключевой ставки (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 Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных 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 физически не выплаченных в срок сумм. (ст.136 ТК РФ)

3.2.14. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ) ст. 134, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018) }

3.3. Социальная поддержка:

3.3.1. Работодатель принимает на себя обязательства по оказанию Работникам социальной поддержки в целях сохранения здоровья, а также оздоровлению работающих и созданию условий для занятий физической культурой и спортом:

3.3.1.1. содействовать в приобретении путевок Работниками и членами их семей в дома отдыха;

3.3.1.2. создавать инфраструктуру для занятий спортом Работниками во время перерывов для отдыха, при этом предоставить в бесплатное пользование Работникам инфраструктуру для занятий спортом При этом хозяйственное содержание его остается за Работодателем и т.п.;

3.3.1.3. проводить физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, содействовать общественным объединениям и другим юридическим лицам, организации и проведении спортивных мероприятий, а также вовлекать Работников к участию в них.

3.3.2. Стороны согласовали оказание Работодателем социальной поддержки лицам, помимо установленных законодательством и (или) по дополнительным основаниям:

3.3.2.1. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника - в размере до 1 оклада;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи- в размере до 1 оклада;

3) смерть члена семьи работника-5000 руб;

4) регистрация брака работника-5000 руб -;

5) рождение ребенка у работника-5000 руб.

3.3.2.2. Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников учреждения.

3.3.2.3 Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются в пределах объема предоставляемой на соответствующий финансовый год субсидий, а также с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 3.3.2.1 и размер понесенных расходов. В случае если оба лица, имеющие право на материальную помощь по указанному основанию, являются Работниками, помощь оказывается одному из них. Выплаты производятся по основному месту работы.

3.3.2.4. Материальная помощь работнику учреждения предоставляется 1 раз в рабочий год.

3.4. Безопасность и охрана труда:

3.4.1. Работодатель обеспечивает Работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Договором и иными соглашениями Сторон, в том числе:

3.4.1.1. финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств Работодателя в, порядке и на условиях, определенных настоящим Договором.

4. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

4.1. Работодатель принимает меры для развития социального партнерства и поддержки деятельности Представительного органа (профессионального союза), действующего в Организации, для чего обязуется:

4.1.1. соблюдать законодательные и общепризнанные международные нормы и правила о невмешательстве в деятельность Представительного органа, не препятствовать его функционированию;

4.1.2. создавать материальную базу для деятельности Представительного органа, в частности предоставить Представительному органу в бесплатное пользование для осуществления своей деятельности помещение.

5. ДЕЙСТВИЕ ДОГОВОРА

5.1. С целью координации выполнения Сторонами положений данного Соглашения Стороны договорились о нижеследующем:

5.2. Условия настоящего Договора не могут быть изменены в одностороннем порядке. По предложению одной из Сторон в Договор могут быть внесены изменения и дополнения по взаимному согласию Сторон. Изменения и дополнения оформляются отдельными протоколами и вступают в силу со дня подписания. Требования Работников по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, изменения и выполнения настоящего Договора формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) Работников. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников организации. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями. Решение собрания (конференции) работников считается принятым, если в поддержку выдвинутых ими требований проголосовало не менее двух третей участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав не менее двух третей подписей работников в поддержку выдвинутых им требований. Представители работников согласовывают с работодателем регламент проведения собраний (конференций) работников, место, время, количество участников собрания (конференции). Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю, объединениям работодателей в трехдневный календарный срок со дня проведения собрания (конференции). Предложение об изменении условий труда, влекущее внесение изменений и (или) дополнений в настоящий Договор излагается в письменной форме и направляется на рассмотрение другой Стороны в срок не менее чем за указанный срок не позднее чем за пятнадцать календарных дней до изменения условий труда. Изменение и дополнение настоящего Договора производятся в порядке, установленном законодательством для его заключения.

5.3. Договор вступает в силу с момента (даты) его подписания представителями Сторон.

5.4. Договор заключен сроком на три года и на последующие годы заключается не позднее 26 марта соответствующего года.

5.5. Действие Договора распространяется на Работодателя и Работников, от имени которых заключен Договор, присоединившихся к нему Работников на основании письменного заявления. Порядок присоединения определен в Договоре, а именно указать порядок присоединения указать:

5.5.1. при приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором;

5.5.2. Присоединение Работников к Договору производится после ознакомления с ним путем подписания заявления об ознакомлении и присоединении к Договору;

5.5.3. В случае, если Работник, отказался присоединиться к Договору, то такой Работник пишет заявление об ознакомлении с Договором и отказе от присоединения к нему. В период действия Трудового договора указанный Работник вправе в любое время присоединиться к Договору на основании заявления о присоединении и т.п).

5.6. В период действия и при условии выполнения обязательств настоящего Договора Представительный орган, Работники подписавшие Договор (присоединившиеся к Договору), не будут проводить забастовку без

предварительного рассмотрения и разрешения конфликтных ситуаций между Сторонами в порядке примирительных процедур.

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

5.8. Для организации контроля за выполнением Договора на равноправной основе по решению Сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон, которые готовят информацию о ходе выполнения Договора. Стороны не реже одного раза в полугодие не позднее 25 декабря, 25 июня рассматривают ход выполнения положений Договора и информируют об этом Работников.

5.9. Стороны несут ответственность в случае невыполнения взятых на себя обязательств, предусмотренных Договором, в соответствии с законодательством.

5.10. Приложения, дополнения, изменения, совершенные в порядке, регламентированном Договором, являются его неотъемлемой частью.

5.11. Договор, а также все правоотношения, возникающие в связи с исполнением Договора, регулируются и подлежат толкованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ

- 6.1. Приложение № 1 - Протокол №2 от 25 марта 2019 года собрания Работников, подтверждающий полномочия Представительного органа на подписание Договора и достигнутое согласие между Сторонами по результатам обсуждения Работниками проекта коллективного договора, на 1 листе, в 1 экземпляре
- 6.2. Приложение № 2 - Правила трудового распорядка ГБПОУ «Боханский аграрный техникум» на 9 листов(ах), в 1 экземпляре
- 6.3 Приложение № 3 Положение о оплате труда
- 6.4 Приложение № 4 Положение об организации работы по охране труда ГБПОУ «Боханский аграрный техникум»
- 6.5 Приложение №5 список должностей по доп.отпуску за ненормируемость
- 6.7 Приложение №7 Форма заявления Работника присоединения и отказа присоединения к Договору.

