

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата: 31.08.2021 г. № 1086/20-ре

От работодателя:
Директор
организации

с рекомендацией
Руководитель организации
Сергей А.И. Сарулин

От работников:

Председатель первичной
Профессиональной

В.И. Ериков



Л.Матяева



2021г.

2021 г.

Изменения в коллективный договор ГАПОУ «Городецкий Губернский колледж» на 2021-2024 годы

Внести в коллективный договор ГАПОУ «Городецкий Губернский колледж» следующие изменения:

1. В абзаце три пункта 1.2 раздела I и далее по тексту слова «администрация» и «администрация учреждения» заменить словом «работодатель».

2. Пункт 1.5 исключить.

3. В абзаце два пункта 2.2 раздела II слова «При приеме на работу» заменить словами «До подписания трудового договора».

4. В абзаце четыре пункта 2.6 раздела II слова «(до ухода в очередной отпуск)» заменить словами «(за два месяца до начала нового учебного года)».

5. Пункт 2.11 раздела II изложить в следующей редакции:

«Уменьшение учебной нагрузки в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.»

6. Пункт 2.15 раздела II изложить в следующей редакции:

«В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать

ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленного в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).».

7. Пункт 3.2.4. раздела III изложить в следующей редакции:

«Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ), к ним относятся:

- совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам (ст. 173 ТК РФ);

- совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (ст. 173.1 ТК РФ);

- совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования (ст. 174 ТК РФ);

- получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения (ст. 176 ТК РФ).».

8. Пункт 4.1. раздела IV дополнить четвертым абзацем следующего содержания:

«Предусматривают в соответствии со статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации в отраслевых и (или) территориальных соглашениях следующие критерии массового увольнения работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности (штата) за определенный календарный период:

- сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

10% и более - в течение трех месяцев;

15% и более - в течение шести месяцев;

20% и более - в течение года.».

9. Пункт 5.17. раздела V дополнить седьмым абзацем следующего содержания:

« ● в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.».

10. В абзаце втором пункта 5.18. раздела V слова «от 3 календарных дней» заменить словами «3 календарных дня.».

11. Пункт 6.4. раздела VI:

11.1. В абзаце втором слова «на расчётный счёт» заменить словами «в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.».

11.2. Дополнить третьим абзацем следующего содержания

«Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы на

позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.».

12. Абзац четыре и пять пункта 6.13. раздела VI изложить в следующей редакции:

«- 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. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

- время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.».

13. Пункт 6.13. раздела VI дополнить шестым абзацем следующего содержания:

«- при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.».

14. Раздел VI дополнить пунктом 6.15. следующего содержания:

« Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в процентах от должностного оклада):

- За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)- не ниже 35;

- За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – 12;

- За ненормированный рабочий день водителям автомобилей- 25;

- За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса- 25; II класса- 10;

- За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день- не менее чем в двойном размере;

- Работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам- не менее двойной часовой или дневной ставки;

- работникам, получающим месячный оклад- не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).».

15. В пункте 8.1. раздела VIII и далее по тексту слово «здоровые» исключить.

16. В абзаце втором пункта 8.3. раздела VIII слова «аттестационной комиссии» заменить словами «комиссии по специальной оценке условий труда».

17. Раздел VIII дополнить пунктом 8.17. следующего содержания:

«Работодатель обязан обеспечивать внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда.».

18. Раздел VIII дополнить пунктом 8.18. следующего содержания:

«Руководители организации проводят противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности; содержат в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; оказывают содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров; предоставляют в установленном порядке при тушении пожаров на территориях учреждения необходимые силы и средства; обеспечивают доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания,

сооружения и на иные объекты учреждения; содействуют деятельности добровольных пожарных; обеспечивают создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года N 123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".

Руководители организаций осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.».

19. Раздел VIII дополнить пунктом 8.19. следующего содержания:

«Работодатель способствует формированию у населения культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организаций, осуществляют комплекс мер по повышению качества образования граждан; создают условия для обеспечения доступности жилья; повышения качества жизни сельского населения Нижегородской области.».

20. Пункт 11.1.8. раздела XI исключить.

21. Исключить из коллективного договора приложение №1; приложение №2; приложение №3.