

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ
И ДОПОЛНЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ГБПОУ СТИСП
на период с 21.01.2022 г. до 21.01.2025 г.**

Представитель работодателя:

И.о. директора ГБПОУ СТИСП


Ю.С.Красницкий
«01» ноября 2022 г.



Представитель работников:

Председатель Совета техникума:


Пятаков В.В.

«01» ноября 2022 г.

р.п. Сокольское Нижегородской обл.
2022 г.

Стороны, Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Сокольский техникум индустрии сервиса и предпринимательства» (сокращенно - ГБПОУ СТИСП) в лице и.о. директора техникума Красницкого Юрия Сергеевича и работники в лице их представителя - председателя Совета техникума Пятакова Василия Витальевича, на основании решения собрания трудового коллектива (протокол № 2 от 01.11.2022) пришли к соглашению о внесении следующих изменений и дополнений в коллективный договор ГБПОУ СТИСП на период с 21.01.2022 г. до 21.01.2025г. (далее - коллективный договор):

1. Пункт 1.1.читать в следующей редакции:

«1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Сокольский техникум индустрии сервиса и предпринимательства» (далее - техникум).».

2. Пункт 1.4.читать в следующей редакции:

«1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Сокольский техникум индустрии сервиса и предпринимательства» (сокращенно - ГБПОУ СТИСП) в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя: и.о. директора техникума Красницкого Юрия Сергеевича;

- работники в лице их представителя: председателя Совета техникума – Маряхиной Натальи Ивановны.».

3. В тексте коллективного договора заменить слова «настоящим кодексом» на «ТК РФ».

4. Пункт 2.2.читать в следующей редакции:

«2.2. Работодатель обязуется:

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

-предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

-обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

-предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-рассматривать представления представителя работников о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах представителю;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

-обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

-возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.».

5. Абзац 5 пункта 2.4.читать в следующей редакции:

«- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда».

6. Пункт 3.2.читать в следующей редакции:

«3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Поучение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.».

7. Пункт 3.3.читать в следующей редакции:

«3.3. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.».

8. Абзац 1 пункта 3.4. читать в следующей редакции:

« Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.».

9. Пункт 3.5. читать в следующей редакции:

« 3.5. Трудовой договор заключается в соответствии с требованиями ст. 57 ТК РФ.

Согласно ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, которое заключается в письменной форме.».

10. Абзац 6 пункта 3.6. читать в следующей редакции:

«Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде за два месяца до начала нового учебного года. ».

11. Абзац 6 пункта 3.11.2. читать в следующей редакции :

« - возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или по окончании этого отпуска.».

12. Пункт 3.13 исключить.

13. Пункт 5.9. читать в следующей редакции:

«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.».

14. Абзац 1 пункта 5.18.исключить.

15. Абзац 2 пункта 5.24.читать в следующей редакции:

«Работодатель может предоставить работнику по его письменному заявлению дополнительно оплачиваемый отпуск в случаях:

- рождения ребенка - до 3 календарных дней;
- собственной свадьбы, свадьбы детей - до 3 календарных дней;
- похорон близкого родственника (родителей, детей, усыновителей, усыновленных, родных братьев и сестер, дедушек, бабушек, внуков) - до 3 календарных дней;
- сопровождения своего ребенка (опекаемого) в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования - до 3 календарных дней;
- для работников (родителей и опекунов), дети которых идут в первый класс школы в сентябре - 1 день.».

16. Пункт 5.28.исключить

17. Пункт 5.29.читать в следующей редакции:

« 5.29. 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.

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

-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.

- в иных случаях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.».

18. Пункт 5.30.читать в следующей редакции:

«5.30. Педагогическим и руководящим работникам техникума, замещающим должности, поименованным в разделах I и II номенклатуры должностей, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 «Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», гарантируется право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности техникума.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе учебно-воспитательного процесса, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника.

Продолжительность длительного отпуска до одного года определяется работником и согласуется с работодателем.

Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть рассмотрено и принято директором техникума в течении 14 календарных дней со дня подачи заявления.

Предоставление длительного отпуска оформляется приказом директора.

Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются директором техникума по согласованию с Советом техникума.

Продолжительность непрерывной педагогической работы (стаж) устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

В стаж непрерывной педагогической работы засчитываются следующие периоды:

- фактически проработанное время педагогического работника по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени педагогического работника по

трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа и затем последовала в образовательном учреждении, составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Длительный отпуск может быть присоединён к ежегодному основному оплачиваемому отпуску педагогического работника.

За педагогическим работником на период длительного отпуска сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за период нахождения его в длительном отпуске не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся (воспитанников), учебных классов (групп).

Педагогический работник во время длительного отпуска не может быть переведён на другую работу, а также уволен по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации учреждения.

В случае производственной необходимости работник может быть отозван из длительного отпуска. Такой отзыв допускается только с согласия педагога.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, гарантируется право на продление отпуска на число дней нетрудоспособности, о чём он обязан заранее известить работодателя и согласовать сроки выхода на работу.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период ухаживал за заболевшим членом семьи.

Педагогам – внешним совместителям, работающим в техникуме, в случае предоставления им длительного отпуска по основному месту работы, может быть предоставлен длительный отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы только с согласия директора техникума.

Основанием предоставления отпуска является заявление работника и копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

Длительный отпуск педагогическим работникам, предоставляется без сохранения заработной платы. За счет средств, полученных техникумом от приносящей доход деятельности, возможна оплата (частичная оплата) длительного отпуска. Условия и размер оплаты определяются работодателем с учетом мнения Совета техникума, что фиксируется в распорядительном акте учреждения о предоставлении длительного отпуска.

Больничный лист, выписанный работнику в период нахождения в длительном отпуске без сохранения заработной платы, не оплачивается.

Период нахождения работника в длительном отпуске без сохранения заработной платы более двух недель не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год (ст. 121 ТК РФ), в котором длительный отпуск использовался.

Период нахождения в длительном годовом отпуске без сохранения заработной платы не засчитывается в специальный стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью (25 лет).

Запись о предоставлении длительного отпуска не вносится в трудовую книжку работника.».

19. Пункт 5.31.исключить.

20. Пункт 7.25. читать в следующей редакции:

« 7.25. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о 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;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.».

21. Пункт 7.30.3. читать в следующей редакции:

«7.30.3. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.».

22. Пункт 9.2.читать в следующей редакции:

« 9.2. При наличии финансовых возможностей работодателю рекомендовано:

- выплачивать работникам единовременное материальное вознаграждение в связи с юбилейными датами со дня рождения - 50 лет, 55лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет в размере минимального оклада по профессиональной квалификационной группе;

- устанавливать доплаты работникам за успехи в реализации задач модернизации образования в размере минимального оклада по профессиональной квалификационной группе;

- выплачивать единовременное материальное вознаграждение к государственным и профессиональным праздникам и событиям (по рекомендации учредителя);

- оказывать единовременную материальную помощь работникам:

- пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, в случаях проведения платных дорогостоящих операций и приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов (кроме стоматологических услуг) с представлением подтверждающих документов об оплате стоимости лечения - до 10 (десяти) тысяч рублей;

- при рождении ребенка (отцу или матери), свадьбе работника, смерти близких родственников - в размере минимального оклада по профессиональной квалификационной группе;

- выплачивать единовременную премию работнику при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере минимального оклада по профессиональной квалификационной группе;

- приобретать новогодние подарки для детей работников;

- приобретать подарки на День пожилого человека (1 октября) для неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из образовательной организации,

- создавать условия для организации горячего питания работников;

- предоставлять автотранспорт для собственных нужд работников по их заявлению с оплатой расхода топлива (по согласованию с работодателем).».

23. Пункты 12.1, 12.2. читать в следующей редакции:

« 12.1. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями к нему) всех работников образовательной организации в течение 10 (десяти) рабочих дней после его подписания.

В течение 10 (десяти) рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в него) работодатель обеспечивает его размещение на официальном сайте техникума в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с содержанием коллективного договора, изменениями и дополнениями к нему.».

24. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение семи дней со дня подписания сторонами направляются работодателем на уведомительную регистрацию в соответствии с действующим законодательством.

Принято:
на собрании трудового коллектива
протокол №2 от 01.11.2022