

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Краснодарского края «Каневской аграрно-технологический колледж»

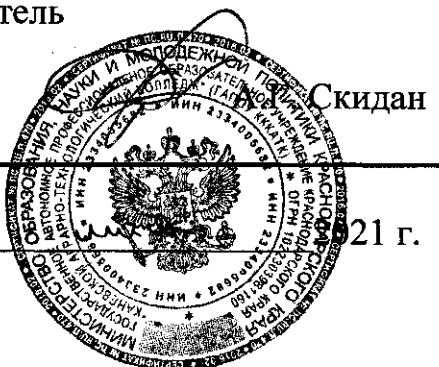
Дополнительное соглашение
к коллективному договору № 99 19.05.2021 года

Руководитель

Директор

« 28 »

Печать

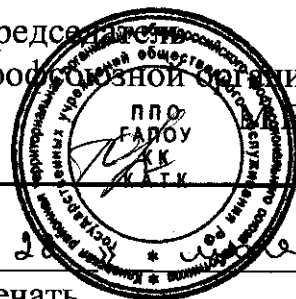


Председатель первичной
профсоюзной организации

Т. Толокнова

« 28 » 2021г.

Печать



Дополнения к коллективному договору приняты на общем собрании трудового коллектива ГАПОУ ККАТК «28» мая 2021 года протокол № 10

Государственной казенной
учреждение Краснодарского края
"Центр занятости населения
Муниципального образования
Каневской район"
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 31.05.2021 № 001.001.001.001
Толокнова Т.Т.
Скидан

Краснодарский край
Ст-ца Стародеревянковская

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Каневской аграрно-технологический колледж» (ГАПОУ КККАТК) в лице директора Скидан Александра Григорьевича именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Марии Евгеньевны Толокновой приняли дополнения к коллективному договору № 99 от 19.05.2021 г. о нижеследующем:

Коллективный договор считать заключенным до 2024 года.

«По всему тексту коллективного договора слова на 2021-2023 г., читать как на 2021-2024 г.».

Раздел 1 «Общие положения» настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) изложить в следующей редакции:

«Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

П. 3.2.4 раздел 3 «Время отдыха»

В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы», изложить в следующей редакции:

«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.»

Абз. 5 П.4.1 11 раздел 4 «Оплата и нормирование труда»

«...Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 5 календарных дней до дня выплаты заработной платы», изложить в следующей редакции:

« ...Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ)».

П. 5.2.7 раздел 5 «Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров» «Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени) оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ), изложить в следующей редакции:

«Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени) оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ)».

п. 7.1.25 раздел 7 «Гарантии профсоюзной деятельности»

«Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Сохраняет за уволенным работником средний месячный заработок в течении третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ), изложить в следующей редакции:

«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.

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.

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 (ст.178 ТК РФ).

П. 7.1.26 раздел 7 «гарантии профсоюзной деятельности»

«...в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.....», изложить в следующей редакции:

«Федеральный закон "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" от 01.04.1996 N 27-ФЗ

«...в системе персонифицированного учета в системе обязательного пенсионного страхования».

П.7.1.28 раздел 7 «гарантии профсоюзной деятельности»

«Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае.....», изложить в следующей редакции:

«В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

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

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха».

п. 4.1.3 приложение № 1, ПВТР

- «...трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;.....», изложить в следующей редакции:

- «трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;»

П. 4.1.5, приложение №1 ПВТР Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению администрации или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.», изложить в следующей редакции:

Ст. 67 ТК РФ «Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.»

П. 4.1.6, приложение №1 ПВТР,

«...При приеме на работу администрация образовательного учреждения обязана ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка...», изложить в следующей редакции:

«Ст. 68 ТК РФ. При приеме на работу (до подписания трудового договора) администрация образовательного учреждения обязана ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка».

П. 4.1.7. приложение №1 ПВТР,

«Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше 5 дней», изложить в следующей редакции:

«Ст. 66 ТК РФ. Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работнике не ведется).»

П.4.4.3, приложение №1 ПВТР

«..... О расторжении трудового договора издать приказ об увольнении работника с указанием причины увольнения в точном соответствии с формулировкой и ссылкой на соответствующую норму в ТК РФ;
Выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку», изложить в следующей редакции:

Ст. 77, 84.1 ТК РФ «...О расторжении трудового договора издать приказ об увольнении работника с указанием причины увольнения в точном соответствии с формулировкой и ссылкой на соответствующую норму в ТК РФ или одного федерального закона;

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения с трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ у данного работодателя).

П. 5.4.5, приложение 1 ПВТР,

«...При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 ТК РФ», изложить в следующей редакции:

Ст. 84.1. ТК РФ «...При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ».

П. 7.8., п.7.9., приложение 1 ПВТР....пункту 5 статьи 81 ТК РФ, изложить в следующей редакции:

«Ст. 84.1. ТК РФ.по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ».

Пункт 4.1.18 раздел 4 «Оплата и нормирование труда», изложить в следующей редакции:

«Работодатель сохраняет за работниками, направленными в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещает следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные в размере 150 руб.;
- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя (ст.167, ст.168 ТК РФ)».

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора № 99 от 19.05.2021 года и вступает в силу с момента его регистрации.

3. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.



Пронумеровано
скреплено
Листа (ов)

Скидан
Е. Толок