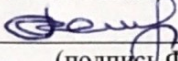


Представитель работников
представитель трудового коллектива
работников ГАПОУ СО
«Асбестовский политехникум»

(подпись Ф.И.О.) М.А.Гончарова
«23» марта 2021г.

Представитель работодателя
директор ГАПОУ СО
«Асбестовский политехникум»

(подпись Ф.И.О.) В.А. Суслопаров
«23» марта 2021г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ на 2021-2023г.г.
государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
Свердловской области
«Асбестовский политехникум»**

Утверждено на общем собрании работников ГАПОУ СО «Асбестовский политехникум» (протокол №1 от 23.03.2021г.)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Государственное казенное учреждение службы
занятости населения Свердловской области
«Асбестовский центр занятости»

«12» апреля 2021г.

Запись за № 10

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное автономное образовательное учреждение
среднего профессионального образования Свердловской области
«АСБЕСТОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИКУМ»

Дополнительное соглашение к коллективному договору,
заключенному на 2021-2023 годы, утвержденного на общем собрании трудового
коллектива, протокол №1 от 23.03.2021г.

Уведомительная регистрация ГКУСЗН СО «Асбестовский центр занятости»
от 04.12.2020г. № 39.

1. Внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор ГАПОУ
СО «Асбестовский политехникум»:

Раздел 3.

Исключить раздел 3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
Включить раздел 3 Трудовые отношения и обеспечение занятости следующего
содержания:

- 3.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка ГАПОУ СО «Асбестовский политехникум».
- 3.2. В соответствии с ч.4 ст. 65 ТК РФ работник при приеме на работу предъявляет документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.
- 3.3. В соответствии с ч.3 ст. 65 ТК РФ работник при приеме на работу предъявляет трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.
- 3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами, Соглашением, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников, и настоящим коллективным договором.
- 3.5. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в образовательной организации.
- 3.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

- 3.7. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте (ст. 312.1 ТК РФ).
- 3.8. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя осуществляется в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ.
- 3.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также:
- лица пред пенсионного возраста (женщины – 56 лет, мужчины – 61 год);
 - проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - работники, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - председатель первичной профсоюзной организации;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж в учреждении менее 1 года.

3.10 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

- Включить пункт 4.6.4. следующего содержания: в соответствии со ст.262.2 ТК РФ работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 14 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

- Включить пункт 5.14. в соответствии с частью 3 ст. 136 ТК РФ следующего содержания: работник должен сообщить об изменении банковских реквизитов за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы

Раздел 8.

- Исключить раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности.
- Включить раздел 8. Права, обязанности и ответственность представителей трудового коллектива, следующего содержания:

В соответствии с ч.2 ст.8 ТК РФ в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работника.

Права, обязанности и ответственность представителя трудового коллектива признаются протоколом общего собрания работников учреждения.

8.1. Основные полномочия представителей:

- ведение учета мнений работников;
- проведение различных консультаций с работодателем;
- получение сведений по темам, которые касаются интересов работников;
- обсуждение вопросов, которые касаются усовершенствования работы организации, с учетом мнений работников и пр.

8.2. Представители работников имеют следующие права:

- проводить с работодателем консультации по вопросам, которые касаются урегулирования трудовых, а также иных отношений, которые тесно с ними связаны;
- вступать в переговоры по разработке коллективного договора, а также его заключения;
- вести контроль за выполнением коллективного договора;
- осуществлять консультационную деятельность по вопросам, которые касаются прекращения взаимоотношений с работником;
- контролировать, насколько соблюдается действующая нормативная база;
- принимать участие и нести ответственность за проведение досудебных разбирательств;
- предоставлять представителям работников информацию о решении различных вопросов согласно действующему законодательству.

8.3. К локальным нормативным актам, принимаемым работодателем с учетом мнения представителя работников, относятся, например:

- локальный нормативный акт, устанавливающий порядок проведения аттестации (ч. 2 ст. 81 ТК РФ);
- локальный нормативный акт, устанавливающий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- графики сменности (ст. 103 ТК РФ); локальный нормативный акт, устанавливающий системы оплаты труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);

- локальный нормативный акт, устанавливающий конкретные размеры оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 2 ст. 153 ТК РФ);
- локальный нормативный акт, устанавливающий конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ч. 3 ст. 154 ТК РФ);
- локальный нормативный акт, определяющий применение систем нормирования труда (ч. 1 ст. 159 ТК РФ);
- локальный нормативный акт, предусматривающий введение, замену и пересмотр норм труда (ч. 1 ст. 162 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 190 ТК РФ);
- принятие решений о наложении дисциплинарных взысканий, а также их досрочном снятии (ч.3 ст.193, ч.2 ст.194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ч.3 ст.196 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 190 ТК РФ) и др.

8.4. В ситуации, когда локальный нормативный акт принимается по согласованию с представителем работников, отсутствие его согласия означает, что документ не может быть принят.

8.5. Ответственность представителя работников учреждения.

Статьи 54-55 ТК РФ предусматривают ответственность представителей сторон за уклонение от участия в коллективных переговорах, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора, соглашения, а также за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

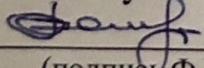
Раздел 9.

- Исключить раздел 9. Обязательства профкома.
- Включить раздел 9. Обязательства представителя трудового коллектива следующего содержания:

9.1. Защищать права каждого работника в отдельности и всего трудового коллектива в целом при взаимодействии с органами управления.

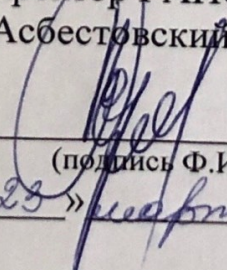
9.2. Представлять интересы работников в работе комиссии по трудовым спорам и в судебных органах.

Представитель работников
представитель работников трудового
коллектива ГАПОУ СО «Асбестовский
политехникум»


(подпись Ф.И.О.) М.А. Гончарова

« 23 » марта 2021г.

Представитель работодателя
директор ГАПОУ СО
«Асбестовский политехникум»


(подпись Ф.И.О.) В.А. Суслопаров

« 23 » марта 2021г.