

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ТОМСКИЙ ТЕХНИКУМ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»  
(ОГБОУ СПО «ТТИТ»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НА 2014 – 2016 г.г.

г. Томск, 2013

# РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

## 1.1. Стороны и назначение коллективного договора

1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: директор ОГБОУ СПО «Томский техникум информационных технологий» в лице Анатолия Александровича Танцева, именуемый далее «Работодатель» и работники ОГБОУ СПО «ТТИТ» (далее - Учреждение), в лице председателя профкома представителей трудового коллектива работников Ларисы Владиславовны Коруз.

1.1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон.

## 1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, совершенствования творческо-производственной деятельности, улучшения условий и охраны труда, укрепления трудовой дисциплины, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2.2. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

## 1.3. Сфера действия договора

1.3.1. Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с момента его подписания сторонами. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, для которых Учреждение является основным местом работы и являющихся членами профсоюза первичной организации.

### 1.3.2. Работодатель:

- направляет настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Томской области в течение семи дней со дня подписания

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней с момента его подписания;

- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.3.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, ст.43 ТК РФ. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, ст.43 ТК РФ.

1.3.4. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации, ст.43 ТК РФ.

#### **1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями**

1.4.1. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом ТО «О социальном партнерстве в Томской области», иными правовыми актами содержащими нормы трудового права, отраслевым соглашением.

1.4.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на предприятие, организацию.

1.4.3. Локальные нормативные акты, содержание нормы трудового права являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета. (Ст.372 ТК РФ)

#### **1.5. Основные принципы заключения коллективного договора**

1.5.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и ответственности за его нарушение.

#### **1.6. Общие обязательства работодателя и профкома**

1.6.1. Работодатель признает право профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников ОГБОУ СПО «Томский техникум информационных технологий».

1.6.2. Работодатель обязуется добиваться стабильного финансового положения Учреждения; содействовать деятельности первичной профсоюзной организации, ее выборного органа - профкома, не вмешиваться в деятельность первичной профсоюзной организации, учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

1.6.3. Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения, нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, укрепление производственной и трудовой дисциплины, контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством;

1.6.4. Работники обязуются полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, укреплять трудовую дисциплину, уважать права друг друга.

## РАЗДЕЛ II ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст.58,59 ТК РФ. На основании Трудового кодекса заключать срочный трудовой договор возможно только с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами.

2.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается. При приеме на работу, Работодатель знакомит работника с правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**).

2.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора, ст. 68 ТК РФ.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным и другими соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве ст.72 ТК РФ.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со ст.82 ТК РФ при обязательном участии первичной профсоюзной организации.

2.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 15 лет, одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;

2.8. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

### **2.9. Работодатель обязуется:**

2.9.1. Не позднее, чем за 2 месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности штата работников, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых соглашениях (ст.82 ТК РФ).

2.9.2. Не увольнять по инициативе работодателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (одиноких - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), кроме случаев полной ликвидации учреждения, ст. 261, 269

ТК РФ.

2.9.3. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст.178 ТК РФ.

2.9.4. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности штата работников, подлежащих высвобождению, предупреждать персонально под роспись не менее чем за два месяца ст. 180 ТК РФ. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ, предоставляется, не менее 4 часов в неделю рабочего времени для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

В случае неизбежности сокращения штатов (численности работников) работодатель обязуется:

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с совместителями, временными, сезонными работникам.

2.9.5. В соответствии со ст.25 Закона «О занятости населения в Российской Федерации» сообщать в письменной форме в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников учреждения, введения режима неполного рабочего времени, а также представлять информацию о наличии вакантных рабочих мест(должностей), выполнении квоты для приема инвалидов.

### **РАЗДЕЛ III РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного органа, а также графиками сменности, согласованными с профкомом.

3.2. При регулировании рабочего времени в Учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы устанавливается 40 часов в неделю для работников Учреждения, не занятых на педагогической работе; 36 часов в неделю для педагогических работников (ст.91, 333 ТК РФ).

3.3. Рабочий день преподавателей определяется учебным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным планом.

3.4. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам в соответствии с законодательством (ст.108 ТК РФ) не более одного часа или 30 минут в течение рабочего дня в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. Стороны договорились, что в Учреждении, на основании поданных заявлений, может устанавливаться неполный рабочий день помимо случаев, предусмотренных законодательством ст.93 ТК РФ):

- для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет;
- для лиц, частично утративших на производстве трудоспособность.

3.6. Накануне праздничных нерабочих дней для всех работников продолжительность работы сокращается на один час.

3.7. Педагогические работники в период каникул привлекаются работодателем к работе в пределах времени, не превышающем их учебную нагрузку до начала каникул.

3.8. Стороны исходят из того, что очередность предоставления отпусков

устанавливается Работодателем графиком отпусков по согласованию с Профкомом и доводится до сведения всех работников:

- педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в летнее время;
- всем остальным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней, согласно графику отпусков.

3.9. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 дней (ст.125 Трудового кодекса РФ).

3.10. Сохраняемый средний заработок (отпускные) за время отпуска выплачивается в течение трех дней до начала отпуска.

3.11. Членам профсоюза, имеющим очередной отпуск 28 календарных дней ежегодно предоставляются оплачиваемые дни отдыха по соглашению между работником и работодателем, по заявлению:

- 3 дня лицам, имеющим государственные награды или награды областного уровня.
- 3 дня лицам, имеющим стаж работы в Учреждении не менее трех лет при условии отсутствия нарушений трудовой дисциплины и пропусков по листам временной нетрудоспособности в течение года;

3.12. Дополнительный отпуск устанавливается для работников с ненормированным рабочим днем, в соответствии с Порядком предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета, утвержденным Постановлением Администрации Томской области от 14.03.2003 № 8«а». Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска даны в **Приложении № 2.**

3.13. Дополнительный отпуск с сохранением заработной платы предоставляется работникам в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (супруг, родители, дети) – 3 календарных дня;
- председателю профсоюзной организации – 5 календарных дней.
- родителям, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 классы) – 1 день (1 сентября).

3.14. Помимо случаев, предусмотренных ст.128 ТК РФ, по договоренности между работником и работодателем работнику по заявлению может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, ст. 263 ТК РФ.

3.15. Работодатель может предоставлять педагогическим работникам,

проработавшим не менее десяти лет непрерывно на преподавательской работе по его заявлению, неоплачиваемый отпуск продолжительностью не более года (ст.335 ТК РФ).

## **Р А З Д Е Л IV**

### **ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет внедрения новой техники и технологии, прогрессивных систем заработной платы, режима экономии в соответствии законами, нормативными правовыми актами;

4.1. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливать в соответствии со ст.135 ТК РФ.

4.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации Томской области от 28.10.2009 года №169а (ред.от 10.09.2013 № 383а)«Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников ОГУ, подведомственных ДСПНПО Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих ОГУ».

4.3. Оплата труда осуществляется в соответствии с ТК РФ, региональным законодательством, с Положением о системе оплаты труда работников ОГБОУ СПО «Томский техникум информационных технологий» (**Приложение № 3**), разработанным на основе трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и включает в себя:

- ставка, должностной оклад;
- стимулирующие выплаты, выплачиваются за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты или повышения ставок и окладов за условия труда, отклоняющиеся от нормальных

4.4. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе настоящего Коллективного договора, Положения о системе оплаты труда, утвержденных с учетом мнения профкома.

4.5. Причитающаяся работнику заработная плата в полном размере выплачивается в соответствии с условиями трудовых договоров (с информацией о расчете) за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: аванс - 20 число текущего месяца и заработная плата - 6 число следующего месяца.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ч.2, ст.142 ТК РФ).

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст.157 ТК РФ).

4.7. Изменение оплаты труда в сторону повышения производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

4.8. При окончании действия квалификационной категории и не прохождении очередной аттестации надбавка за квалификационную категорию не выплачивается.

4.9. Работодатель обязуется обеспечивать правильное применение действующих условий оплаты и нормирования труда.

## **РАЗДЕЛ V УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

5.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда (**Приложение № 4**).

### **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. Организовать контроль за соблюдением требований правил, норм и стандартов безопасности труда и охраны окружающей среды.

5.2.2. Обеспечивать своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий по охране труда.

5.2.3. Обеспечивать проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

5.2.4. Обеспечивать проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.2.5. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

5.2.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

5.2.6. Обеспечивать проведение обязательных предварительных( при поступлении на работу) медицинских осмотров (обследований)ст.212 ТК РФ, прохождение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.2.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с утвержденным

перечнем(Приложение №5).

5.2.8. Обеспечивать работников бесплатными смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденным перечнем(приложение №5)

### **5.3. Работодатель и профком:**

5.3.1. Пришли к соглашению, что для создания системы постоянного контроля в вопросах охраны труда, в учреждении образуется постоянно действующая комиссия по вопросам охраны труда из представителей работодателя и представителей профсоюзной организации (ст.218 ТК РФ).

5.3.2. Регулярно рассматривают на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, выполнения настоящего раздела коллективного договора, информируют работников о принимаемых мерах.

## **РАЗДЕЛ VI СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

6.1. Гарантии и компенсации предоставляются работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, получающим образование соответствующего уровня впервые.

6.2. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников учреждения соблюдаются следующие условия:

6.2.1. В случае выхода на работу педагогических работников по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с Законом РФ «Об образовании»;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;

6.2.2. Аттестация педагогических работников без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности проводится у имеющих следующие отраслевые награды:

- «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»;
- «Почетный работник СПО РФ».

### **6.3. Работодатель обязуется:**

6.3.1. Выделять автотранспорт по заявлению работника в случае смерти близких родственников - бесплатно. Выделять транспорт работникам учреждения для вывоза сельскохозяйственной продукции до 2-х раз в год с оплатой ГСМ

#### **6.4. Стороны договорились**

6.4.1. Совместно проводить праздничные мероприятия, праздников с вручением цветов и подарков за счет средств учреждения и профсоюзной организации.

6.4.2. Стороны пришли к соглашению, что будут представлять работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, особо отличившихся работников, к награждению Почетными грамотами, нагрудными знаками Министерства образования и науки Российской Федерации, к присвоению российских почетных званий, для награждения медалями и орденами.

#### **6.5. Профком обязуется:**

6.5.1. Оказывать бесплатную юридическую помощь работникам, состоящим в профсоюзе;

6.5.2. Защищать интересы членов профсоюза в судебных и правоохранительных органах, ст.29 Закона РФ о профсоюзах;

6.5.3. Ежегодно информировать трудовой коллектив о своей работе;

6.5.4. Ходатайствовать перед руководителями о поощрении работников за хорошие показатели в труде, присвоении почетных званий;

6.5.5. Организовывать посещение больных работников, ветеранов труда, состоящих в профсоюзе, оказывать им материальную помощь из средств профсоюзной организации на приобретение медикаментов;

6.5.6. Проводить культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в коллективе, совместно с руководителем заниматься вопросами проведения торжественных и юбилейных мероприятий работников;

6.5.7. Организовывать коллективные выезды и выходы работников в театры, концертные организации, музеи, картинные галереи для просмотра спектаклей, концертов, посещение художественных выставок и других мероприятий;

6.5.8. Совместно с администрацией организовывать новогодние мероприятия для работников и их детей, вручение новогодних подарков;

6.5.9. Поздравлять членов профсоюза с днем рождения, производить материальное вознаграждение в связи с памяtnыми датами в жизни (50, 55, 60, 65, 70 лет) за счет средств профсоюзной организации.

### **РАЗДЕЛ VII ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

7.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы и получать дополнительные льготы и гарантии, работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из

заработной платы работника по заявлению в размере 1 процента.

7.3. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК

РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.4. С учетом мнения профкома производится:

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- составление графиков отпусков (*см. 123 ТК РФ*);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*см. 180 ТК РФ*);

- принятие Положения о системе оплаты труда работников ОГБОУ СПО «Томский техникум информационных технологий»;

- утверждение формы расчетного листка (*см. 136 ТК РФ*);

- утверждение должностных обязанностей работников;

- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;

7.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

7.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки педагогическим работникам учреждения.

7.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;

- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

7.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- применение администрацией наказания.

7.9. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

7.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

7.11 Стороны договорились: Профком проводит свои мероприятия в рабочее время по следующим вопросам:

- переговоры с Работодателем по заключению Коллективного договора, внесению дополнений и изменений, контролю за выполнением Коллективного договора;

- заседания профкома;

- заседания комиссий профкома;

- рассмотрение жалоб и обращений членов профсоюзной организации и других работников;

- собрания работников Учреждения.

7.12. Профком вносит предложения Работодателю о принятии необходимых нормативных положений по организации и оплате труда, охране труда и другим социально-экономическим вопросам развития Учреждения, а также проекты таких

положений. Работодатель обязуется рассматривать предложения, проекты и в двухнедельный срок давать письменный мотивированный ответ.

7.13. Работодатель обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников, с учетом мнения Профкома. Проекты соответствующих решений направляет в Профком не менее чем за 2 недели до принятия, во время которых он рассматривает проекты данных решений и сообщает свое мотивированное мнение Работодателю.

## **РАЗДЕЛ VIII МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

В целях эффективного участия молодых специалистов в развитии учреждения, вовлечения в активную жизнь и усиления их социальной защищенности стороны договорились:

8.1. Создать при Профкоме комиссию по работе с молодежью.

8.2. Проводить культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия с привлечением молодежи.

8.3. Предоставлять оплачиваемые отпуска по вызовам учебных заведений при получении второго высшего образования.

8.4. Осуществлять ежемесячные выплаты молодым специалистам в размере 1000 рублей, окончившим профессиональные образовательные учреждения, в первые три года их трудовой деятельности в учреждении.

## **РАЗДЕЛ IX ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях». При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

9.3. Работодатель размножает принятый Коллективный договор и представляет в территориальный орган по труду в течение 7 дней для уведомительной регистрации.

9.4. Текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания и размножен со всеми приложениями для передачи в следующие подразделения:

- кадры – для оформления приказов и ознакомления вновь принимаемых

работников;

- бухгалтерию – для предоставления необходимых льгот, гарантий, компенсаций;
- профком – для контроля за его выполнением.

9.5. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие. Стороны 2 раза в год, по итогам каждого полугодия, отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании работников Учреждения.

9.6. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в коллективный договор по протокольному согласованию с последующей информацией трудового коллектива.

9.7. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон подписавших коллективный договор.

9.8. Работодатель издает приказ, которым определяет ответственных лиц за исполнение принятых обязательств коллективного договора, предоставляет профкому всю необходимую информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора в целом и отдельных обязательств;

9.9. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнении работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы.

9.10. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

От работодателя:

Директор ОГБОУ СПО  
«ТТИТ»

\_\_\_\_\_ А.А.Танцев

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2013 г.

От работников:

Председатель профсоюзной  
организации ОГБОУ СПО « ТТИТ»

\_\_\_\_\_ Л.В. Коруз

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2013 г.