

Утвержден на общем собрании
трудового коллектива
Протокол от 07.12.2018 № 05

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2019 - 2021 гг.**

**Областного государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Томский техникум информационных технологий»
(ОГБПОУ «ТТИТ»)**

г. Томск 2018 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Томский техникум информационных технологий» (далее - Образовательная организация, Учреждение, Техникум) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей. В указанном Договоре понятия «Работодатель», «Образовательная организация», «Учреждение», «Техникум» имеют равное значение.

1.2. Договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с:

- Конституцией РФ;
- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;
- Законом Томской области от 13.01.2003 № 11-ОЗ «О социальном партнерстве в Томской области»;
- Законом Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области»;
- Законом Томской области от 09.10.1997 № 573 «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области»;
- Отраслевым соглашением между Департаментом профессионального образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на период 2016-2019 гг.;
- Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Уставом ОГБПОУ «ТТИТ».

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- Областное государственное профессиональное образовательное учреждение «Томский техникум информационных технологий», именуемое в дальнейшем Работодатель в лице директора Учреждения Истигечевой Елены Валентиновны, действующего на основании Устава ОГБПОУ «ТТИТ» с одной стороны;
- Работники Учреждения, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников Образовательной организации в лице её председателя Коруз Ларисы Владиславовны, далее Профсоюзный комитет, с другой стороны.

1.4. Работники, не являющиеся, членами Профсоюза имеют право уполномочить первичную организацию профсоюза образовательной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст.ст.30.31 ТК РФ).

2. Предмет Договора

2.1. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством и конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовых правах и профессиональных интересах работников Образовательной организации, а также гарантии, компенсации и льготы предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41.ТК РФ).

2.2. Стороны определяют следующие формы управления Образовательной организацией непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию Учреждения (далее - первичная профсоюзная организация):

- 1) учет мнения первичной профсоюзной организации;
- 2) консультации с работодателем по вопросам принятия ЛНА;
- 3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ (далее – ч, ст.) и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- 4) обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

5) участие в разработке и принятии коллективного договора.

2.3. Условия Коллективного договора обязательны для его Сторон.

2.4. Коллективный договор состоит из основного текста и Приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью Коллективного договора.

2.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания, в том числе и в виде публикации его электронной версии на официальном сайте Образовательной организации.

2.6. Настоящий коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

2.7. Локальные нормативные акты Образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к настоящему коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3. Действие Коллективного Договора

3.1. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 01 января 2019 г. и действует по 31 декабря 2021 г. Изменения и дополнения в Договор вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. По истечении срока действия Договор может быть продлен на срок не более трех лет.

3.3. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

3.4. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

3.5. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

3.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст.43 ТК РФ), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

3.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором и нормам действующего законодательства.

3.8. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора не реже одного раза в год.

3.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

4.Трудовые отношения и трудовой договор. Обеспечение занятости работников. Переобучение

Стороны договорились о том, что:

4.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

4.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязуется ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

4.3. Порядок приема, перевода и увольнения Работников, установления испытания при приеме на работу, основные права и обязанности Работодателя и Работников, режим рабочего времени, время отдыха, вопросы поощрения Работников, ответственность сторон трудового договора регламентируются ст.57 ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка Образовательной организации (приложение 1). Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, тарифным, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным Договором.

4.4. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, с учетом положений настоящего Договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. и статьей 74 ТК РФ.

4.5. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего

времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

4.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со ст.82 ТК РФ при обязательном участии первичной профсоюзной организации. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

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 работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее 2 лет, проработавшие в Учреждении свыше 15 лет, одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, работники, применяющие инновационные методы работы, работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор.

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

4.8. Стороны договорились, что высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.9. При появлении новых рабочих мест в Образовательной организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из неё в связи с сокращением численности или штата.

4.10. Стороны договорились:

- заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку;

- с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Образовательной организации;

- направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ) за счет средств областного бюджета;

- в случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

- создать комиссию для определения соответствия наименования и квалификации специалистов Образовательной организации, их должностных инструкций, трудовых договоров профессиональным стандартам. В состав комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации или его заместитель.

- провести аттестацию на соответствие занимаемой должности специалистов, принятых до 01.07.2017 и не соответствующих требованиям к квалификации, указанным в профессиональном стандарте.

4.11. Работодатель создает для работников, не соответствующих профессиональным стандартам, необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.12. В случае высвобождения работника и одновременного создания рабочих мест Работодатель осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.13. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени и времени отдыха пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.1.1. Режим рабочего времени Образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Образовательной организации.

5.1.2. В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогических работников Образовательной организации закрепляются «Кодексом профессиональной этики»

5.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени Работников, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю и регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогической нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре».

5.1.5. Для заведующих отделениями, методистов, педагога-организатора, педагога – организатора ОБЖ, социального педагога, педагога-психолога устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю.

5.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная может устанавливаться в случаях, предусмотренных законодательством (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- по просьбе беременных женщин, а также лиц, частично утративших на производстве трудоспособность.

5.3. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Накануне праздничных нерабочих дней для всех работников продолжительность работы сокращается на один час.

5.4. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, а также другие виды работ в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. В период каникул рабочий день начинается с 9 часов утра.

5.5. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководитель образовательной организации, его заместители, другие руководители структурных подразделений и иные педагогические работники) устанавливается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации, при условии, что педагогические работники, для которых данная Образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем за ставку заработной платы.

5.7. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.7.1. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.7.2. Общим выходным днем для сотрудников, работающих при шестидневной рабочей неделе является воскресенье, при пятидневной рабочей неделе – суббота и воскресенье (ст.111 ТК РФ). При сменном режиме работы могут устанавливаться и другие дни отдыха.

5.7.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ) Изменение графика отпусков работодателем

может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.7.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней (ст.115 ТК РФ). Педагогическим работникам (директору, заместителям директора, связанным с образовательным процессом, преподавателям, мастерам производственного обучения, методистам, педагогу-организатору, педагогу-организатору ОБЖ, социальному педагогу, педагогу-психологу, заведующим отделениями) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г.№ 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.7.5. 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). Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст.124 ТК РФ).

5.7.6. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 Трудового кодекса РФ).

5.7.7. 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;

5.7.8. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день (Приложение № 2). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьёй 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии со ст.117 ТК РФ.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять Работникам дополнительные отпуска с сохранением заработной платы (в пределах фонда оплаты труда, при наличии средств экономии заработной платы) в следующих случаях (ч.2. ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (супругу) - календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- бракосочетание работника - 3 дня,
- бракосочетание детей работника - 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг (а), братья, сестры, дедушки, бабушки) – 3 календарных дня;
- женщинам, имеющих детей-первоклассников – 2 (два) дня – 1 июня (день защиты детей); 1 сентября (день знаний);
- родителям учеников выпускных классов - 1 (один) день на праздник «Последнего звонка»;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу – до 5 календарных дней.

5.8.2. Предоставлять отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, а также отпуск работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст.255-256, 257 ТК РФ.

5.8.3. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.8.4. Преимущественным правом на отпуск в летнее время пользуются женщины, имеющие детей младшего школьного возраста (1-4 класс).

5.8.5. Работодатель может предоставлять педагогическим работникам, проработавшим не менее десяти лет непрерывно на преподавательской работе по его заявлению, длительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью не более года (ст.335 ТК РФ). При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка, определенного Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.8.6. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части, причем одна из частей отпуска не может быть менее трех месяцев.

5.8.7. За счет средств, полученных Образовательной организацией от приносящей доход деятельности, по соглашению сторон возможно установление оплаты во время длительного отпуска.

5.8.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.8.9. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом преподавателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.8.10. В случае увольнения работнику обязательно нужно предоставить обходной лист, подписанный руководителем Учреждения.

5.9 Первичная организация профсоюза работников обязуется:

5.9.1. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372ТК РФ.

5.9.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.9.3. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

6. Оплата и нормирование труда

6.1 Оплата труда и премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ОГБПОУ «Томский техникум информационных технологий».

6.2. Работодатель обеспечивает:

6.2.1. равную оплату за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации, предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

6.2.2. выплаты за выполнение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных в размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;

6.2.3. условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Техникума;

6.3. Заработная плата работников Техникума состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- премиальных выплат.

6.4. Оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, в соответствии с законодательством.

6.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в денежной форме путем перечисления средств на зарплатную карту работника в кредитном учреждении. Днями выплаты заработной платы в Техникуме являются 20 число текущего месяца, 5 число следующего месяца.

6.6. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются основные принципы:

- размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки его труда;
- вознаграждение адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Техникума;
- своевременность вознаграждения;

6.7. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 утра) в повышенном размере;

6.8. Директор техникума самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание включает в себя должности в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и утверждается директором техникума.

6.9. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в этом же учреждении) на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.10. В случаях освобождения преподавателей от учебных занятий в соответствии с действующим законодательством с сохранением за ними полностью или частично заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, производится уменьшение годовой учебной нагрузки. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются по часовым ставкам после выполнения всей годовой нагрузки в конце года.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего его заработка, неполученной оплаты и др. (ст. 234 ТК РФ).

6.11.2. при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов. (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки.

6.11.3. стороны считают необходимым проводить ежеквартально мониторинг системы оплаты труда в техникуме и совместно разрабатывать предложения по повышению уровня оплаты труда работников техникума.

6.11.4. стороны согласились, что Образовательная организация разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- перечень наименований должностей (профессий) работников на дополнительный отпуск за ненормируемые условия труда (Приложение № 2);
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предусмотрены выплаты за вредные неблагоприятные условия труда в процентах к должностным окладам (Приложение № 3);
- перечень наименований должностей (профессий) работников которым предусмотрены СИЗ (Приложение № 4);
- соглашение по охране труда (Приложение № 5);

6.11.5. Все Перечни являются неотъемлемыми приложениями к коллективному договору.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Администрацией Томской области.

6.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) *(при любой системе оплаты труда)* не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст.333 ТК РФ, Правительством РФ (Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

6.2.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом руководителя объем учебной нагрузки преподавателям на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в техникуме.

6.2.4. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

6.2.5. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

6.2.6. Знакомить под роспись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч.2 ст.74, 162 ТК РФ).

6.2.7. Установление учебной нагрузки и ознакомление с ее объемом работников под роспись завершать до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и учебных

групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества учебных групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее, чем за 2 месяца в соответствии с ч.2 ст.74 ТК РФ.

6.2.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, сохранять, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

6.2.9. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

6.2.10. Выплачивать преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года:

1) заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

2) заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.2.11. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца в соответствии с ч.2 ст.74 ТК РФ.

6.2.12. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска устанавливать ему учебную нагрузку в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

Другим преподавателям переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

6.2.13. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листка, который содержит сведения о составных частях заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате в срок за 1 рабочий день до даты выплаты заработной платы.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст.136 ТК РФ).

6.2.14. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

6.2.15. Сохранять оплату из расчета среднего заработка:

- работникам, проходящим обучение, повышающим свой профессиональный уровень

по направлению Работодателя на срок обучения;

- работникам за время прохождения периодических медицинских осмотров;
- беременным женщинам для прохождения медицинских обследований, если они не могут быть проведены в нерабочее время;
- работникам, проходящим диспансеризацию, в соответствии с законом РФ от 03.10.2018 № 353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2.16. 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).

6.2.17. В целях приведения оплаты труда работников в соответствии с фактически отработанным временем, стимулирования результативности труда и оптимизации трудового процесса в Учреждении для некоторых категорий работников может устанавливаться оплата труда из расчета часовой тарифной ставки:

- дежурный по общежитию.

6.2.18. Изменение оплаты труда в сторону повышения производится:

- 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.

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

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

6.2.21. Начисленная заработная плата за месяц работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце (отработавшему месячную норму рабочего времени), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Томской области.

6.3. Первичная организация профсоюза работников обязуется:

6.3.1. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов Учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников.

6.3.2. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда Работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

6.3.3. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда Работников.

6.3.4. Обеспечить контроль за соблюдением права Работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

7. Условия работы. Охрана и безопасность труда

В соответствии с законодательством об охране труда работодатель обеспечивает здоровье и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.1.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда между работодателем и работниками Учреждения на 2019-2021 годы (далее – Соглашение по охране труда) (приложение № 5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.3. Предусмотреть выделение средств на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда.

7.1.4. Организовывать в Учреждении специальную оценку условий труда в порядке, утвержденном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», по ее результатам осуществлять работу, направленную на улучшение условий труда работников. Специальную оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

7.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками техникума обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.1.6. Проводить со всеми работниками мероприятия, направленные на поддержание здоровья работников, включая профилактику ВИЧ-инфекции.

7.1.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

7.1.8. Обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст.221 ТК РФ).

7.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

7.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст.212 ТК РФ).

7.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.14. Обеспечивать и организовывать в установленные сроки проведение бесплатных для работников периодических медицинских осмотров работников (в течение трудовой деятельности), в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.1.15. Приобретать и выдавать за счет собственных средств сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ), смывающих и

обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Своевременно и в полном объеме устанавливать и выплачивать работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда соответствующие компенсационные выплаты

7.1.16. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест следующие компенсации:

- выплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей (Приложение № 3).

Размер выплат устанавливается по результатам специальной оценки условий труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.1.17. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

7.1.18. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 № 125-ФЗ.

7.1.19. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 № 73.

7.1.20. Совместно с первичной организацией профсоюза работников Учреждения, комиссией по охране труда организовывать контроль за соблюдением условий охраны труда в подразделениях и отделах, выполнением Соглашения по охране труда.

7.1.21. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с первичной организацией профсоюза работников Учреждения вопросы выполнения Соглашения по охране труда, состояния охраны труда и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

7.1.22. Выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, предоставляется возможность осуществления профсоюзной деятельности в рабочее время.

7.1.23. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы, работодатель предоставляет не освобожденному профсоюзному работнику свободное от работы время в соответствии со ст. 24 п.5 Закона о профессиональных союзах, ст.17 Закона Томской области «Об охране труда в Томской области».

7.2. Работодатель содействует профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- соблюдать требования охраны труда, трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

- в случае получения травмы (в Учреждении, вне территории Учреждения, в командировке, по пути с работы, на работу, в быту) пострадавший Работник обязан немедленно сообщить о полученной травме руководителю подразделения или другому должностному лицу Учреждения. Несчастные случаи, о которых не было своевременно

сообщено Работодателю, подлежат расследованию на общих основаниях в течение одного месяца со дня поступления заявления пострадавшего;

- информировать Работодателя о пребывании на больничном листе в течение дня;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. 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.

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

8.2.1. 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 в российской Федерации»;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. предоставить следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине сотрудника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении сотрудника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.3.2. Способствовать приобретению для детей сотрудников образовательной организации:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;

- подарков, билетов на новогодние елки;

8.3.3. Оказывать единовременную материальную помощь (*из средств бюджета и приносящей доход деятельности*) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам ОГБПОУ «ТТИТ» (приложение № 6)

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Совместно проводить праздничные мероприятия, праздники с вручением цветов и подарков за счет средств учреждения.

8.4.2. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

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

8.5. Профком обязуется:

8.5.1. Оказывать бесплатную юридическую помощь работникам, состоящим в профсоюзе.

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

8.5.3. Ежегодно информировать трудовой коллектив о своей работе.

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

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

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

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

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

8.5.9. Поздравлять членов профсоюза с днем рождения, оказывать материальную помощь в связи с памяtnыми датами в жизни (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) за счет средств профсоюзной организации.

9. Социальная защита молодежи

9.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную общественную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в Учреждении Стороны настоящего Договора договорились:

9.1.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не переводить на другое место работы без согласия Работника);

9.1.2. Проводить пропаганду здорового образа жизни.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Устанавливать молодым специалистам (педагогическим работникам, кроме руководителей, работающих в Учреждении в течение трех лет после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования по профилю полученной

специальности, если Учреждение является первым местом работы), стимулирующие выплаты как молодым специалистам, в размере определенном Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ « Об образовании в Томской области».

9.2.2. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-177 ТК РФ. По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

9.2.3. Создавать условия для профессионального роста молодых сотрудников через наставничество. Организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности. Поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно Положению об оплате труда.

9.2.4. Информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых специалистов. Оказывать помощь в оформлении документов.

9.2.5. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются привлекать молодых сотрудников к активному участию в проведении массовых культурно-досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.

9.3. Первичная организация профсоюза работников обязуется:

9.3.1. Активно использовать нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

9.3.2. Оказывать помощь молодым работникам в соблюдении установленных для них законодательством прав и гарантий.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

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

10.2. В случае, если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30.31. ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (ч.6. ст.377 ТК РФ).

10.3. Взаимодействие Работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (порядок определен ст.372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома (порядок определен ст.373 ТК РФ);
- согласования (письменного), представляющего собой принятия решения руководителем образовательной организации 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.

10.4. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

11. Обязательства Выборного органа первичной профсоюзной организации

11.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации, представлять их законные права и интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации;
- представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;
- ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлении к наградам работников образовательной организации;
- организовать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

12. Вопросы пожарной безопасности

12.1. Работодатель обязан содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

12.2. Работодатель обеспечивает в соответствии с технической документацией заводов-изготовителей, и сроками выполнения ремонтных работ проведение регламентных работ по техническому обслуживанию и планово-предупредительному ремонту систем противопожарной защиты зданий и сооружений.

12.3. Работодатель обязан оказывать содействие пожарной охране в установлении причин и условий возникновения и развития пожара, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров. Содействие по выявлению виновных лиц может оказываться посредством собственного расследования или путем предоставления все необходимой информации компетентным органам.

12.4. Работодатель обязан обеспечить доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты образовательной организации, а также предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в образовательной организации, а также о происшедших на её территории пожарах и их последствиях.

13. Заключительные положения

13.1. 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.

13.2. 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.

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

13.4. 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.

13.5. 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.

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

13.7. 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.

13.8. 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.

13.9. 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.

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

От работодателя:

Директор ОГБПОУ
«ТТИТ»

_____ Е. В. Истигечева
«__» _____ 2018 г.

От работников:

Председатель профсоюзной
организации ОГБПОУ «ТТИТ»

_____ Л.В. Коруз
«__» _____ 2018 г.