

Профессиональная образовательная  
автономная некоммерческая организация  
«Энергетический колледж»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом ПО АНО  
«Энергетический колледж»  
на 2017- 2020 год.

Рассмотрен и утверждён на собрании  
трудового коллектива ПО АНО  
«Энергетический колледж»  
от 14.09.2017 года  
Протокол № 3

От работодателя

От работников

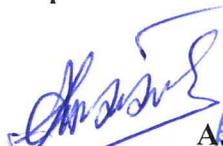
Директор ПО АНО

Председатель первичной

«Энергетический колледж»

профсоюзной организации

ПО АНО «Энергетический колледж»

  
\_\_\_\_\_  
(подпись) А.Ю. Хапалаев

  
\_\_\_\_\_  
(подпись) М.Г. Заглиев



Коллективный Договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по  
труду ТКУ РД «ЦЗН в ИО г. Каспийск»

указать наименование органа

Регистрационный № 276 от 18.12.2018г

Руководитель органа по труду И.о. директора Мамаев М.А.  
должность, ФИО



Каспийск – 2017 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1 .Общие положения.....</b>	<b>3-4</b>
<b>2. Обязательства трудового коллектива(Работников).....</b>	<b>4-7</b>
<b>3. Обязательства Администрации(Работодателя) в области обеспечения трудовых прав Работников.....</b>	<b>7-17</b>
<b>4. Обязательства Администрации (Работодателя) в области социально-бытового обеспечения, охраны здоровья и организации отдыха работников.....</b>	<b>17-18</b>
<b>5. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.....</b>	<b>18-21.</b>
<b>6. Обязательства Профкома.....</b>	<b>21-22</b>
<b>7. Заключительные положения.....</b>	<b>22</b>

## 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ПО АНО «Энергетический колледж» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в целях защиты социальных и трудовых прав, профессиональных интересов работников, гарантий работников, создания более благоприятных условий профессиональной деятельности работников

1.1. Сторонами коллективного Договора являются:

**Работодатель** – в лице его представителя – директора колледжа Хаппалаева А.Ю., действующего на основании Устава ПО АНО «Энергетический колледж»;

**Работники** - в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации колледжа, ее рабочего органа – профсоюзного комитета(далее-Профком) работников ПО АНО «Энергетический колледж», избранного общим собранием и уполномоченного им, Заглиева М.Г;

1.2. Работодатель признает Профком ПО АНО «Энергетический колледж», в лице её председателя, единственным представителем Работников колледжа, ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим Коллективным договором

1.3. Профком обязуется содействовать эффективной работе колледжа присущими профсоюзам методами и средствами

1.4. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ №197-ФЗ (от30.12.2001г.далее-ТК РФ), Федеральном законе РФ №10-ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законе № 3266-1от10.07.1992 «Об образовании», Федеральном законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации»(в редакции Федерального закона от 20.04.1996 № 36-ФЗ)(с изменениями на 02.07.2013)(редакция, действующая с 01.09.2013г.) Генеральном соглашении между общероссийским объединением работодателей и Правительством РФ, а также в Отраслевом соглашении по учреждениям системы Министерства образования и науки Российской Федерации.

1.5. Предметом Договора являются установленные законодательством и конкретизированные дополнительные положения об условиях и оплате труда, социальном и бытовом обслуживании Работников, гарантиях, компенсациях и льготах, представляемые Работодателем в соответствии с ТК РФ(ст.41 ТК РФ), иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Договор распространяется на всех работников колледжа, состоящих с ним в трудовых и гражданско-правовых отношениях.

1.7. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

По истечении этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового Договора.

1.8. Условия Договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с требованиями законодательства, являются не действительными. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав Работников, сторонами уточняются прежние нормы(условия) Договора с учетом реальных возможностей колледжа

Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение Работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

1.7. Договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии Работников.

1.8. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в соответствующих органах по труду.

1.9. Стороны несут ответственность за выполнение, принятых по Договору, обязательств, в соответствии с действующим законодательством.

1.10. Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке. Заключившие Договор стороны, отчитываются о его соблюдении на общем собрании Работников колледжа.

1.11. Высшим органом самоуправления трудового коллектива является собрание трудового коллектива в соответствии с Уставом колледжа.

1.12. Трудовой коллектив колледжа имеет право создавать представительные органы и общественные организации, цели и задачи которых не противоречат нормам действующего законодательства.

## **2.Обязательства трудового коллектива(Работников)**

### **2.1 Коллектив Работников колледжа обязуется:**

2.1.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав колледжа (Приложение № 1), Правила внутреннего распорядка (Приложение № 2), иные относящиеся к их работе локальные акты колледжа.

2.1.2. Своевременно оповещать Администрацию о невозможности по различным уважительным причинам выполнять работу.

2.1.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

2.1.4. Содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях колледжа и в колледже в целом.

2.1.5. Бережно относиться к имуществу колледжа, в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

2.1.6. Соблюдать правила и инструкции по охране труда, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для образовательных учреждений.

2.1.7. Участвовать в осуществлении программ развития колледжа, в проводимых Администрацией мероприятиях по содержанию чистоты и порядку на территории колледжа.

2.1.8. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников колледжа, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Администрации к служебной тайне.

2.1.9. Стремиться к поддержанию деловой репутации колледжа.

**2.2. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:**

2.2.1. Соблюдать Устав и Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные правовые акты колледжа.

2.2.2. Осуществлять обучение и воспитание обучающихся с учётом специфики преподаваемого предмета, проводить уроки и другие учебные занятия в строгом соответствии с государственными стандартами, учебными планами и программами, расписанием, утвержденным директором колледжа, в закреплённых аудиториях.

2.2.3. Обеспечивать высокое качество обучения и эффективность образовательного процесса.

2.2.4. Формировать у обучающихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и овладению профессиональных компетенций соответствующих профилю профессионального образования.

2.2.5. Развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности.

2.2.6. Совершенствовать свое педагогическое мастерство.

2.2.7. Обеспечивать во время занятий надлежащий порядок и дисциплину.

2.2.8. Разрабатывать и реализовывать применяемые в колледже образовательные программы в соответствии с учебным планом, графиком учебного процесса, собственным поурочным планом и расписанием занятий; использовать при этом разнообразные

современные педагогические приёмы, методы и средства обучения.

2.2.9. Обеспечивать уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта, руководить курсовыми и выпускными квалификационными работами.

2.2.10. Вести преподавание и воспитание на основе современных достижений педагогики, психологии, методики обучения и воспитания, экономики и управления, с использованием наиболее эффективных педагогических технологий, форм, методов и средств обучения и контроля, подбирая их в зависимости от конкретных условий обучения и воспитания, особенностей подготавливаемой профессии, качеств обучаемых и своих собственных качеств.

2.2.11. Применять методики обучения и воспитания, методы контроля и оценки знаний, умений и навыков, которые не должны причинять ущерб законным правам и свободам обучаемых, их здоровью, человеческому достоинству, чести и репутации, а учебники, учебные пособия и материалы не должны содержать пропаганды, направленной на насильственные изменения государственного и общественного строя РФ, ее органов власти и управления, разжигание розни и вражды между людьми, народами, различными расовыми, национальными, этническими, религиозными, социальными группами.

2.2.12. Обеспечивать дисциплину обучаемых, не допуская при этом ущемления законных прав и свобод обучающихся, их человеческого достоинства, чести и репутации, а также методов, связанных с физическим или психическим насилием над личностью.

2.2.13. Обеспечивать безопасность жизни и здоровья обучаемых, контролировать их физическое состояние во время проводимых им занятий и мероприятий.

2.2.14. Вести в соответствии с инструкциями документацию: журналы классные; психолого-педагогические карты; составлять календарно-тематические и поурочные планы занятий, индивидуальные и др. планы работ, своевременно предоставлять экзаменационные материалы по установленной форме.

2.2.15. Осуществлять текущий контроль посещаемости и успеваемости обучающихся, систематически выставлять оценки в журналах успеваемости и посещаемости, вести индивидуальную работу со слабоуспевающими, принимать меры к своевременной аттестации всех студентов, своевременно представлять администрации колледжа отчетные данные.

2.2.16. Работать в контакте с классным руководителем и преподавателями, работающими в группе (своевременно информировать классного руководителя об итогах предварительной аттестации).

2.2.17. Допускать в установленном порядке на занятия членов администрации колледжа в целях контроля и оценки деятельности педагога,

а также посещать занятия у других преподавателей колледжа с целью изучения передового педагогического опыта.

2.2.18. Проводить внеклассную работу по дисциплине.

2.2.19. Соблюдать законные права и свободы обучающихся, строго следует профессиональной этике, не применяет методы воспитания, связанные с физическим и (или) психическим насилием над личностью студентов.

2.2.20. Готовиться к проведению теоретических и практических занятий, систематически повышать свою профессиональную квалификацию, участвовать в деятельности методических объединений и других формах методической работы, принятых в колледже, проводить открытые уроки.

2.2.21. Участвовать в работе Педагогического (методического) совета и совещаниях, проводимых администрацией колледжа, заседаниях ПЦК, совещаниях с классными руководителями, заведующими кабинетов.

2.2.22. Участвовать в подготовке и организации студентов к международным, всероссийским, региональным, городским, районным, колледжским мероприятиям.

2.2.23. Решать вопросы по подчиненности: председатель ПЦК, заведующие отделениями, заместители директора, директор колледжа.

2.2.24. Выполнять правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса;

- оперативно извещать руководство колледжа о каждом несчастном случае, принимать меры по оказанию первой доврачебной помощи;

- вносить предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса, а также доводить до сведения заведующего кабинетом, руководства о всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма обучающихся;

- проводить инструктаж обучающихся по безопасности труда на учебных занятиях с обязательной регистрацией в журнале регистрации инструктажа.

2.2.25. Дежурить по колледжу в соответствии с занятостью и графиком в освободившиеся часы в связи с проведением непрерывной практики и экзаменационных сессий.

2.2.26. Способствовать развитию внебюджетной деятельности колледжа, принимать участие в работе курсов по оказанию дополнительных платных образовательных услуг.

2.2.27. Своевременно проходить аттестацию в порядке, установленном федеральным органом управления образованием.

2.2.28. Способствовать созданию благоприятного психологического микроклимата в педагогическом и студенческом коллективах.

### **3. Обязательства Администрации (Работодателя) в области обеспечения трудовых прав Работников**

**3.1** Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются Трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров с учетом мнения Профкома

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором в соответствии со статьёй 60 ТК РФ; условия Трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством, региональными, территориальными соглашениями, Коллективным договором.

**3.2. Администрация (Работодатель) обязуется при заключении трудовых договоров соблюдать следующее:**

3.2.1. Штаты преподавателей и сотрудников колледжа утверждаются Работодателем, исходя из задач и специфики колледжа в пределах фонда оплаты труда по бюджету и внебюджетным средствам.

3.2.2. Приём, перевод, основания и порядок увольнения преподавателей и сотрудников АНО «Энергетический колледж» регулируется нормами действующего законодательства о труде, Законом «Об образовании», Уставом колледжа и настоящим коллективным договором.

3.2.3. Трудовой договор, в соответствии с которым директор колледжа обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда предусмотренные трудовым законодательством, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается двумя сторонами.

3.2.4. Трудовой договор заключается в соответствии ТК РФ, с указанием всех существенных условий предусмотренных статьёй 57 ТК РФ.

3.2.5. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет, в соответствии со статьями 58, 59 ТК РФ.

В АНО «Энергетический колледж» Трудовой договор заключается на срок:

1 год - педагогические Работники;

3 года-остальные Работники

3.2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство)

и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) согласно статье 60<sup>1</sup> ТК РФ.

3.2.7. С письменного согласия Работника ему может быть поручено совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника, без освобождения от работы определенной трудовым договором, в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором за дополнительную оплату. Отдельный трудовой договор при этом не заключается, сторонами подписывается дополнительное соглашение к основному договору, где указывается наименование совмещаемой должности и доплата за совмещение.

3.2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме ст. 72 ТК РФ.

3.2.9. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в соответствии со статьей 72 ТК РФ.

3.2.10. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу не противопоказанную работнику по состоянию здоровья согласно статьи 73 ТК РФ.

3.2.11. В случае изменения структурной организации колледжа, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца в соответствии со статьей 74 ТК РФ.

3.2.12. Отстранить от работы (не допускать к работе) Работника в случаях, перечисленных в статье 76 ТК РФ.

3.2.13. Трудовой договор может быть расторгнут:

1. по соглашению сторон (статья 78 ТК РФ);
2. по истечению срока трудового договора (статья 79 ТК РФ);
3. по инициативе Работника (статья 80 ТК РФ);
4. по инициативе Работодателя (статья 71, 81 т 336 пункт 1 и 2 ТК РФ);
5. по другим причинам, перечисленным в статье 77 ТК РФ.

3.2.14. Гарантии и компенсации Работникам, связанные с расторжением трудового договора определяются статьями 178- 188 Трудового кодекса РФ.

3.2.15. Сообщать в Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности и штата Работников, а также о возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовом увольнении Работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

3.2.16. Представлять в Профком для согласования не позднее, чем за два месяца проекты приказов о численности и штата Работников, планы – графики высвобождения Работников с распределением по месяцам, список сокращаемых должностей Работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства

3.2.17. В целях оказания материальной поддержки Работников предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении (п.2 ст. 81 ТК РФ), в свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в течение 2-х месяцев.

3.2.18. Обеспечить преимущественное право оставления на работе при сокращении численности Работников лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные Работники (при наличии двух и более иждивенцев)
- Работники пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии)
- участники войны в Афганистане и Чечне, в других межнациональных (межрегиональных) конфликтах на территориях России и стран СНГ
- Работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы
- Работники, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет
- женщины, имеющие детей до 3 лет
- руководители выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, члены Профкома, не освобожденные от основной работы

3.2.19. Не увольнять при сокращении штатов следующие категории Работников:

- Работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания в ежегодном отпуске, учебном отпуске (ст.81 ТК РФ)
- женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, имеющих детей до трех лет, одиноких матерей и отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста, детей-инвалидов до 18 лет (ст.261 ТК РФ)
- Работников моложе 18 лет

- Работников, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного Работодателя
- руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, члена Профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий

3.2.20. Администрация и представитель трудового коллектива производят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых Работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации и т.д., высвобождаемых Работников, с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде.

3.2.21. Педагогические Работники и сотрудники колледжа имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью Работодатель осуществляет планирование повышения квалификации Работников на основе планов учебного заведения с учётом имеющихся средств и мнения каждого работника о соответствующих формах стажировки: ФПК, творческого отпуска, семинары, командировки и иные формы. При этом Работнику предоставляют установленные законодательством о труде гарантии и компенсации в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ). Педагогические Работники повышают квалификацию не реже чем один раз в пять лет.

3.2.22. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

Гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-177 ТК РФ, предоставляются также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям при условии бюджетного финансирования по направлению работодателя в интересах учреждения.

3.2.23. Трудовые отношения между Работодателем и Работником колледжа строятся на основе обязательного выполнения всеми сторонами Устава колледжа, Правил внутреннего распорядка, Единых педагогических требований, планов работы учебного заведения, приказов и поручений Работодателя, должностных инструкций, которые выполняются качественно и в установленные сроки.

3.2.24. С целью оперативного информирования коллектива о различных сторонах деятельности колледжа, уточнения направлений, планов, задач, результатов работы учебного заведения ежемесячно с участием коллектива Работников проводится «Директорский час».

### **3.3. Рабочее время**

3.3.1.. Трудовой распорядок в колледже определяется Правилами внутреннего распорядка колледжа, выполнение которых является обязательным для всех работников (Приложение № 2).

3.3.2. Единая норма педагогической нагрузки для преподавателей - не может превышать 1440 часов в год.

3.3.3 Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (Ст. 55 Закон «Об образовании»).

3.3.4. Для сотрудников устанавливается 40 часовая рабочая неделя. При работе по совместительству за пределами основной работы продолжительность рабочего времени не может превышать 4-х часов в день и 16 часов в неделю.

3.3.5. Распорядок работы колледжа, режим работы работников определяется расписанием учебных занятий, графиком учебного процесса и планами работы колледжа, выполнение которых является обязательными для всех работающих.

3.3.6. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия и короткие перерывы между ними, установленные обучающемуся. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом колледжа с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН).

3.3.7. Другая часть преподавательской работы, требующая рабочего времени, не конкретизировано по количеству часов и вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных Уставов колледжа, правилами внутреннего распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами преподавателя, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, а также консультативной помощи родителям (законным представителям) и семьям;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств;

- периодические кратковременные дежурства в колледже в период образовательного процесса;

- выполнение дополнительно возложенных на преподавателей обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, заведование учебными кабинетами и лабораториями и т.д.).

3.3.8. Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в кружковой работе, работе по замене отсутствующих преподавателей, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, внеклассной работы по физическому воспитанию и др.

3.3.9. По соглашению между Работником и Работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

3.3.10 Период зимних каникул, установленный для студентов колледжа и не совпадающий с ежегодным оплачиваемым основным и дополнительным отпуском преподавателей, является для них рабочим временем.

3.3.11. В каникулярный период педагогические Работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени, предусмотренных пунктом 3.3.7 настоящего Договора.

3.3.12. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также в случаях проведения в колледже организационно-воспитательных мероприятий, если время проведения этих мероприятий превышает установленную для работника продолжительность ежедневной работы (олимпиады, дни открытых дверей, спортивные соревнования и другие). Привлечение к сверхурочным работам и их учет осуществляются в соответствии с Правилами внутреннего распорядка колледжа.

3.3.13. Привлечение преподавателей и сотрудников к работе в выходные и праздничные дни возможно только в исключительных случаях, в соответствии с действующим законодательством о труде по специальному приказу Работодателя и письменного согласия Работника, с обязательным предоставлением, другого дня отдыха, или оплатой в двукратном размере, или присоединения отработанного дня к отпуску (п., п. ст.113 ТК РФ).

## **3.4. Предоставление отпуска**

3.4.1. В течение рабочего дня Работнику представляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего распорядка колледжа

3.4.2. Работникам, относящимся ко всем категориям технического и обслуживающего персонала, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск по графику, утверждённому Работодателем,

продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114,115 ТК РФ).

3.4.3. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть установлен ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

3.4.4.Работникам – инвалидам независимо от группы инвалидности основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 30 календарных дней(ст.23 Закона о защите инвалидов).

3.4.5.Директору, заместителям директора(по учебно- научной работе, воспитательной работе, учебно – производственной работе), педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, как правило, в летний каникулярный период.

3.4.6.Отпуск за первый год работы может быть предоставлен Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации и в исключительных случаях до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.4.7. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям Работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- Работникам, усыновившим ребёнка(детей) в возрасте до трех месяцев

- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;

- в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

3.4.8. При предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим Работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе, до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.4.9.Выплата отпускных производится не позднее, чем за один день до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

3.4.10. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск может быть перенесён на другое время по согласованию с Работодателем.

В случае изменения утверждённого графика отпусков по инициативе Работника он должен подать заявление за две недели до начала отпуска (ст.124 ТК РФ), на основе которого Работодатель принимает окончательное решение.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожелания Работника в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска (ст.124 ТК РФ)

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск (ст.127 ТК РФ, Конвенция МОТ №52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»)

3.4.11. Работодатель в целях поощрения и стимулирования труда Работника, не относящегося к разряду педагогических Работников, по рекомендации заведующих отделений и ходатайству Профкома, при наличии средств в колледже может предусмотреть дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3-х дней.

3.4.12. Работникам могут предоставляться оплачиваемые за счет внебюджетных средств отпуска (при наличии средств с сохранением среднего заработка) в следующих случаях:

- свадьба работника – 3 рабочих дня;
- похороны близкого родственника – 3 рабочих дня;
- иные семейные обстоятельства – до 3 рабочих дней.

3.4.13. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться Работнику в удобное для него время по его заявлению (ст.128,263 ТК РФ) продолжительностью:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в год;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;
- Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году
- Работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в году
- одинокой матери,воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно

полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.4.14. По соглашению между Работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна часть этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

3.4.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ),

3.4.16. Педагогическим Работникам не чаще, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, по решению Методического совета колледжа может быть представлен длительный отпуск сроком до 1 года при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности колледжа.

В зависимости от целей отпуска и финансовых возможностей колледжа может быть представлен отпуск с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о возможностях оплаты такого отпуска принимает директор колледжа.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому Работнику по его заявлению, при наличии согласия председателя Предметной цикловой комиссии и заведующего отделением

### **3.5. Оплата труда**

3.5.1. Работодатель оплачивает труд Работников на основе законодательства Российской Федерации, нормативных актов колледжа и настоящего коллективного договора

Заработная плата Работника колледжа рассчитывается в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда в АНО «Энергетический колледж» (Приложение № 3).

3.5.2. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда в соответствии с ЕТС, итогами аттестации работников и нормативными документами Министерства финансов РФ по оплате труда.

3.5.3. По приносящей доход деятельности оплата труда устанавливается штатным расписанием, утвержденным директором колледжа в соответствии и на основе Устава колледжа и действующего Положения об оплате и стимулирования труда в АНО «Энергетический колледж», в которое могут вноситься изменения, дополнения согласованные с Педагогическим (методическим) советом колледжа.

3.5.4. В заработную плату сотрудника входят:

- должностной оклад;
- оплата за работу по внутреннему совместительству;

- надбавки, доплаты и премии за достижения в труде и дополнительные виды работ, предусмотренные локальными актами и (или) другими нормативными документами.

Заработная плата преподавательского состава формируется:

- исходя из общего объема педагогической нагрузки по каждому предмету на данный учебный год по колледжу и уровня квалификации преподавателя;

- вознаграждение за классное руководство, заведывание кабинетом, иные доплаты и надбавки, в т.ч. за совмещение должностей и увеличение объема работ

3.5.5. Выдача заработной платы Работникам, согласно ст.136 п.4 ТК РФ, производится 2 раза в месяц: аванс—17 числа текущего месяца, окончательный расчет—6 числа следующего месяца в безналичной денежной форме, посредством магнитных пластиковых карт, путем перечисления в банк, выбранный и утвержденный на общем собрании Работников.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня или после.

3.5.6. Выплата заработной платы, по заявлению работника, может производиться в наличной денежной форме в кассе колледжа, при этом срок окончательного расчета, с учетом времени на обработку заявок уполномоченным органом, определяется 10 числа следующего месяца.

3.5.7. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, Работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

3.5.8. Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.5.9. При нарушении Работодателем установленного срока выдачи заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

3.5.10. Выплата заработной платы производится с выдачей каждому Работнику расчетного листа с указанием в нём:

1) составных частей заработной платы, причитающейся Работнику за соответствующий период;

2) размеров иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику соответственно;

3) размерах и основаниях произведенных удержаний;

4) общей денежной суммы, подлежащей перечислению на магнитную карту;

3.5.11. Ежегодно по итогам конкурса «Лучший преподаватель года» премировать работника в соответствии с годовым бюджетом колледжа.

3.5.12. Экономия фонда заработной платы за год по сметам расходуется по решению Работодателя и направляется на премирование в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда в АНО «Энергетический колледж» (Приложение № 3).

3.5.13. Все надбавки к заработной плате, устанавливаемые в пределах ФЗП колледжа устанавливаются и оформляются приказом Работодателя или отражаются в контракте, которые при качественной, инициативной работе, выполняемой в установленные сроки, может увеличиваться, а при невыполнении планов работ, приказов и поручений администрации по решению Работодателя уменьшаться.

Все надбавки выплачиваются в пределах фонда заработной платы и при наличии его экономии.

3.5.14. При наличии надбавок и премий учитывать:

- особые успехи в НИР, написание монографий, диссертаций;
- разработку новых учебных курсов и планов, методических рекомендаций;
- рецензирование научных и научно-методических работ;
- систематическая внеклассная, клубная, кружковая работа, кураторство и другие виды внеаудиторной работы;
- количество публикаций;
- качество, интенсивность, сложность, вредность выполняемой и порученной работы;

3.5.15. При наличии новых нормативных актов РФ, тарифных соглашений, коллективных договоров, присуждении учёной степени и присвоении учёного звания производится соответствующее изменение в оплате труда.

3.5.16. Премирование Работников, добивающихся наиболее высоких достижений в работе, в повышении эффективности и качества учебной, социальной, научной и хозяйственной деятельности осуществляется по представлению заведующих отделений или директором самостоятельно по согласованию с Педагогическим (методическим) советом учебного заведения по системным показателям.

3.5.17. Юбилерам-преподавателям и Работникам колледжа выплачивается единовременное вознаграждение (при наличии внебюджетных средств) по приказу директора колледжа.

3.5.18. Администрация регулярно вывешивает на доске объявлений нормативные документы, содержащие сведения об изменении размеров минимальной заработной платы, единой тарифной ставки, порядке начисления заработной платы Работникам колледжа.

Трудовой коллектив своевременно информируется о возможных задержках выплаты заработной платы и их причинах.

Не реже одного раза в семестр Работодатель информирует трудовой коллектив о поступлении и расходовании средств из всех источников финансирования.

3.5.19. Заработная плата всех Работников колледжа ежегодно индексируется. Индексация заработной платы – это механизм ее увеличения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и с учетом уровня инфляции. Для индексации заработной платы используются официально опубликованные на сайте [www.gks.ru](http://www.gks.ru) данные Росстата об индексации роста потребительских цен(далее ИПЦ) в целом по стране

3.5.20. Индексации подлежит заработная плата, которая включает в себя оплату труда за выполненную работу согласно тарифным ставкам(окладам), а также доплаты и надбавки, имеющие постоянный характер. При этом не подлежат индексации разовые доплаты и надбавки, все виды премий, компенсаций и материальной помощи, выплачиваемые Работникам колледжа. Индексация заработной платы производится по основному месту работы. Заработная плата за работу по внутреннему совместительству индексируется по основному месту работы и по совместительству. Заработная плата за работу по внешнему совместительству индексируется в части работы по совместительству.

3.5.21. Сумма индексации заработной платы Работника определяется как результат умножения денежного дохода работника, подлежащего компенсации и указанного в пункте 3.5.16, на величину прироста ИПЦ (в процентах), разделенный на 100%

3.5.22. Проценты прироста ИПЦ для индексации заработной платы определяются приказом директора колледжа. Приказ издается не позднее 15-го числа, следующего за окончанием того года за который производится индексация.

3.5.23. По окончании каждого года производится увеличение должностных окладов Работников колледжа на величину годового роста ИПЦ в России на основе данных Росстата

### **3.6. Охрана труда**

3.6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

3.6.2. Работодатель обязуется выполнять мероприятия по охране труда, направленные на обеспечение сохранения и жизни Работников в процессе трудовой деятельности, в том числе: обучать Работников безопасным приемам работы, проводить аттестацию рабочих мест. обеспечивает охрану труда и осуществляет охрану учебных помещений, обеспечивает в них порядок и безопасность круглосуточно, устанавливает пропускной режим.

3.6.3. Работодатель создает и укрепляет службы охраны труда и безопасности в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 22.01.2001г. № 10 «Об утверждении межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда»

3.6.4. Работодатель создает из представителей Администрации и Профкома комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, предоставляет средства связи, оргтехнику и другое материальное обеспечение, необходимую нормативно-правовую и техническую документацию, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств Работодателя

3.6.5. Администрация обеспечивает условия труда сотрудникам в соответствии с требованиями стандартов безопасности, не допускает к работе лиц, не прошедших инструктаж по охране труда, не допускает к эксплуатации учебно-лабораторного оборудования, машин, механизмов, не прошедших паспортизации.

3.6.6 Администрация обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников (Постановление Минтруда и социального развития РФ от 17 декабря 2002г.№80)

3.6.7. Администрация назначает ответственных за обеспечение охраны труда и техники безопасности помещений колледжа, с последующим отчетом один раз в семестр о выполнении планов и мероприятий по охране труда на совместном заседании администрации и Педагогического Совета учебного заведения.

3.6.8. Администрация выполняет ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе колледжа в зимних условиях.

3.6.9. Администрация организует текущий ремонт колледжа, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учетом предложений

комиссии по охране труда. Для восстановления нормальных условий труда Администрация обязана проводить внеплановый ремонт.

3.6.10. В здании и на территории колледжа курение запрещено.

3.6.11. Администрация организует содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии помещения колледжа. Обеспечивает сотрудникам условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

3.6.12. Администрация обеспечивает нормальную работу буфета для тех, кто работает и учится в течение рабочего дня.

3.6.13. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения тяжелых работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренные трудовым договором.

3.6.14. Администрация обязана своевременно рассматривать случаи травматизма, производить их анализ и проводить мероприятия по профилактике травматизма.

3.6.15. Администрация обеспечивает подразделения колледжа аптечками с набором необходимых медикаментов, моющими средствами.

3.6.16. Совет учебного заведения организует систематический контроль силами общественных инспекторов и комиссии по охране труда за соблюдением Администрацией и сотрудниками требований по охране труда, а также контроль за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты.

3.6.17. Совет учебного заведения периодически, не реже одного раза в три месяца проверяет выполнение Администрацией предписаний общественных инспекторов, комиссии по охране труда, добивается их реализации, периодически (один раз в три месяца) проверяет выполнением условий Договора.

#### **4. Обязательства Администрации(Работодателя) в области социально-бытового обеспечения, охраны здоровья и организации отдыха Работников**

4.1. Работник подлежит социальному страхованию, виды и условия которого определяются законодательством Российской Федерации

4.2. С целью содействия по обеспечению преподавателей книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями им выплачивается ежемесячная денежная компенсация в установленном размере из бюджетных средств (при их наличии) или из внебюджетных средств.

4.3. В случае смерти сотрудника колледжа администрация оказывает материальную помощь семье в пределах имеющихся средств, но не менее 2-х должностных окладов

4.4. Администрация производит компенсацию затрат работникам, имеющим разъездной характер работы, по представлению руководителя подразделения.

Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками определяются в пределах норм установленных в соответствии с действующим законодательством.

Колледж оплачивает проезд сотрудников в транспорте, связанный с производственной деятельностью по списку, утвержденному директором.

4.5. Администрация может производить выплату единовременных пособий остро нуждающимся сотрудникам и пенсионерам, ушедшим на пенсию из колледжа.

4.6. При приобретении детских путёвок за счёт средств социального страхования администрация может доплачивать 15% от стоимости путёвки.

4.7. За счет внебюджетных средств администрация колледжа может обеспечивать работников подарками к праздничным дням в пределах имеющихся средств по согласованию с Советом учебного заведения.

4.8. Администрация за счет внебюджетных средств колледжа может приобретать для детей сотрудников до 16 лет новогодние подарки.

4.9. Администрация своевременно выдает страховой медицинский полис работающим и вновь поступившим преподавателям и сотрудникам.

4.10. Администрация организует в установленные сроки проведение медицинского осмотра преподавателей, но замена старых медицинских книжек на книжки нового образца производится сотрудником колледжа за свой счет.

## **5. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

5.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

5.2. Работодатель признаёт, что Профком является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

5.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

5.2.2. содействия их занятости;

5.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

5.2.4. соблюдения законодательства о труде;

5.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п. 1 ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

5.3. Работодатель, должностные лица Работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

5.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – Профкому в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими Федеральными законами, настоящим Коллективным договором Работодатель обязуется:

5.4.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором;

5.4.2. не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, (ч. 3-5, ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

5.4.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчётов по согласованному перечню (ч. 7 ст. 37 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

5.4.4. безвозмездно предоставлять профсоюзной организации помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с Коллективным договором предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники (ч. 2 ст.377 ТК РФ);

5.4.5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;

5.4.6. производить ремонт помещений и технических средств с использованием расходных материалов, обеспечивать печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст.28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

5.4.7. сохранять за выборными Работниками профкома колледжа социальные гарантии и льготы, действующие для работников колледжей

поощрительные надбавки, пользование оздоровительными, культурно-просветительными учреждениями и т.п., поощрять по представлению профкома активно работающих членов профкома;

5.4.8. предоставлять возможность участия с правом голоса председателю Профкома в работе Педагогического Совета колледжа (гл. 8 ТК РФ);

5.4.9. освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия их в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

5.4.10. совместно анализировать социально-экономическое положение Работников колледжа, подготавливать и совместно обращаться в Правительство России, местные органы власти и различные законодательные органы с предложениями по усилению социальной защищённости Работников колледжа;

5.4.11. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка;

5.4.12. отчислять денежные средства на счет профсоюзной организации на проведение культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы и на санаторно-курортное лечение Работников колледжа согласно смете расходов внебюджетных средств (ч. 3 ст. 377 ТК РФ).

5.4.13. предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ).

5.5. Члены профкома включаются в состав комиссий колледжа по аттестации педагогических Работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другие комиссии.

5.6. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение Трудового договора с работниками по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных Законодательством ( ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)

- графики предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- необходимые меры при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение «Правил внутреннего распорядка» (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные, и иные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его наложения (ст. 193, 194 ТК РФ).

5.7 Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию и уволены без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

## **6. Обязательства Профкома**

6.1. Представлять права и защищать интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком являться представителем их интересов и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

6.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.3. Осуществлять периодический контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

6.4. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

6.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

6.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, занимающейся вопросами летнего оздоровления детей работников университета и обеспечения их новогодними подарками.

6.7. Осуществлять контроль за своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

## **7.Заключительные положения**

7.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон, а также органами по труду(территориальные органы Роструда). При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

7.2. Администрация:

- своевременно выполняет свои обязательства по договору;
- рассматривает критические замечания Работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двух недельный срок информирует коллектив о принятых мерах.

7.3. Администрация совместно с Методическим советом учебного заведения отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за год.

7.4. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством(ст.5.28-5.34 КоАП РФ)