



Министерство образования Московской области

Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Московской области
«Подмосковный колледж «Энергия»
(ГАПОУ МО «ПК «Энергия»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2018 – 2021 годы

От работников:

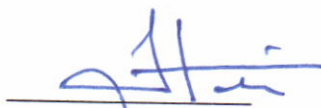
Председатель Совета работников
ГАПОУ Московской области
«Подмосковный колледж
«Энергия»

 С.В. Шаврова

« 05 »  2018 г.

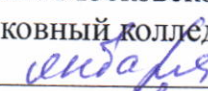

От работодателя:

Директор ГАПОУ Московской
области «Подмосковный колледж
«Энергия»

 Н.В. Нерсесян

« 05 »  2018 г.



Принят на общем собрании работников
Государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения Московской области
«Подмосковный колледж «Энергия»
« 31 »  2018г.
(Протокол №  2018г.)

г. Реутов, Московская область
2018 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Московской области «Подмосковный колледж «Энергия» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации:

Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) от 30.12.2001, с изменениями и дополнениями вступающими в законную силу. (Список изменяющих документов в редакции Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ, от 25.07.2002 № 116-ФЗ, от 30.06.2003 N 86-ФЗ, от 27.04.2004 N 32-ФЗ, от 22.08.2004 № 122-ФЗ, от 29.12.2004 N 201-ФЗ, от 09.05.2005 N 45-ФЗ, от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 18.12.2006 N 232-ФЗ, от 30.12.2006 N 271-ФЗ, от 20.04.2007 № 54-ФЗ, от 21.07.2007 N 194-ФЗ, от 01.10.2007 N 224-ФЗ, от 18.10.2007 № 230-ФЗ, от 01.12.2007 N 309-ФЗ, от 28.02.2008 N 13-ФЗ, от 22.07.2008 № 157-ФЗ, от 23.07.2008 N 160-ФЗ, от 25.12.2008 N 280-ФЗ, от 25.12.2008 № 281-ФЗ, от 30.12.2008 N 309-ФЗ, от 30.12.2008 N 313-ФЗ, от 07.05.2009 № 80-ФЗ, от 17.07.2009 N 167-ФЗ, от 24.07.2009 N 206-ФЗ, от 24.07.2009 № 213-ФЗ, от 10.11.2009 N 260-ФЗ, от 25.11.2009 N 267-ФЗ, от 27.07.2010 № 227-ФЗ, от 23.12.2010 N 387-ФЗ, от 29.12.2010 N 437-ФЗ, от 17.06.2011 № 146-ФЗ, от 01.07.2011 N 169-ФЗ, от 18.07.2011 N 238-ФЗ, от 18.07.2011 № 242-ФЗ, от 18.07.2011 N 243-ФЗ, от 19.07.2011 N 248-ФЗ, от 07.11.2011 № 303-ФЗ, от 07.11.2011 N 305-ФЗ, от 21.11.2011 N 329-ФЗ, от 22.11.2011 № 334-ФЗ, от 28.11.2011 N 337-ФЗ, от 30.11.2011 N 353-ФЗ, от 07.12.2011 № 417-ФЗ, от 29.02.2012 N 16-ФЗ, от 01.04.2012 N 27-ФЗ, от 23.04.2012 № 35-ФЗ, от 28.07.2012 N 136-ФЗ, от 12.11.2012 N 188-ФЗ, от 03.12.2012 № 231-ФЗ, от 03.12.2012 N 234-ФЗ, от 03.12.2012 N 236-ФЗ, от 29.12.2012 № 280-ФЗ, от 05.04.2013 N 58-ФЗ, от 05.04.2013 N 60-ФЗ, от 07.05.2013 № 95-ФЗ, от 07.05.2013 N 99-ФЗ, от 07.05.2013 N 102-ФЗ, от 07.06.2013 № 108-ФЗ, от 07.06.2013 N 125-ФЗ, от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 02.07.2013 № 62-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ, от 23.07.2013 N 204-ФЗ, от 25.11.2013 № 3№7-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ, от 02.04.2014 N 50-ФЗ, от 02.04.2014 № 55-ФЗ, от 02.04.2014 N 56-ФЗ, от 05.05.2014 N 116-ФЗ, от 04.06.2014 № 145-ФЗ, от 28.06.2014 N 199-ФЗ, от 21.07.2014 N 216-ФЗ, от 04.11.2014 № 333-ФЗ, от 24.11.2014 N 358-ФЗ, от 01.12.2014 N 409-ФЗ, от 22.12.2014 № 432-ФЗ, от 22.12.2014 N 443-ФЗ, от 29.12.2014 N 457-ФЗ, от 31.12.2014 № 489-ФЗ, от 31.12.2014 N 519-ФЗ, от 06.04.2015 N 82-ФЗ, от 02.05.2015 № 122-ФЗ, от 08.06.2015 N 152-ФЗ, от 29.06.2015 N 200-ФЗ, от 29.06.2015 № 201-ФЗ, от 13.07.2015 N 230-ФЗ, от 13.07.2015 N 233-ФЗ, от 13.07.2015 № 237-ФЗ, от 13.07.2015 N 242-ФЗ, от 05.10.2015 N 285-ФЗ, от 29.12.2015 № 391-ФЗ, от 30.12.2015 N 434-ФЗ, от 01.05.2016 N 132-ФЗ, от 03.07.2016 № 236-ФЗ, от 03.07.2016 N 239-ФЗ, от 03.07.2016 N 272-ФЗ, от

03.07.2016 № 305-ФЗ, от 03.07.2016 N 347-ФЗ, от 03.07.2016 N 348-ФЗ, от 28.12.2016 № 505-ФЗ, от 01.05.2017 N 84-ФЗ, от 18.06.2017 N 125-ФЗ, от 01.07.2017 № 139-ФЗ, от 29.07.2017 N 255-ФЗ, от 29.07.2017 N 256-ФЗ, с изменениями, внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П, Определениями Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 213-О, от 03.11.2009 N 1369-О-П, Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 N 28-П);

Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями и дополнениями, вступающими в законную силу. (Список изменяющих документов в редакции Федеральных законов от 07.05.2013 № 99-ФЗ, от 07.06.2013 № 120-ФЗ, от 02.07.2013 № 170-ФЗ, от 23.07.2013 № 203-ФЗ, от 25.11.2013 № 317-ФЗ, от 03.02.2014 № 11-ФЗ, от 03.02.2014 № 15-ФЗ, от 05.05.2014 № 84-ФЗ, от 27.05.2014 № 135-ФЗ, от 04.06.2014 N 145-ФЗ, от 04.06.2014 N 148-ФЗ, от 28.06.2014 № 182-ФЗ, от 21.07.2014 N 216-ФЗ, от 21.07.2014 N 256-ФЗ, от 21.07.2014 № 262-ФЗ, от 31.12.2014 N 489-ФЗ, от 31.12.2014 N 500-ФЗ, от 31.12.2014 № 519-ФЗ, от 02.05.2015 N 122-ФЗ, от 29.06.2015 N 160-ФЗ, от 29.06.2015 № 198-ФЗ, от 13.07.2015 N 213-ФЗ, от 13.07.2015 N 238-ФЗ, от 14.12.2015 № 370-ФЗ, от 29.12.2015 N 388-ФЗ, от 29.12.2015 N 389-ФЗ, от 29.12.2015 № 404-ФЗ, от 30.12.2015 N 452-ФЗ, от 30.12.2015 N 458-ФЗ, от 02.03.2016 № 46-ФЗ, от 02.06.2016 N 165-ФЗ, от 02.06.2016 N 166-ФЗ, от 03.07.2016 № 227-ФЗ, от 03.07.2016 N 286-ФЗ, от 03.07.2016 N 290-ФЗ, от 03.07.2016 № 305-ФЗ, от 03.07.2016 N 306-ФЗ, от 03.07.2016 N 312-ФЗ, от 03.07.2016 № 313-ФЗ, от 03.07.2016 N 359-ФЗ, от 01.05.2017 N 93-ФЗ, от 29.07.2017 № 216-ФЗ, с изменениями внесенными Федеральным законом от 06.04.2015 N 68-ФЗ (редакция 19.12.2016), Постановлением Конституционного Суда РФ от 05.07.2017 N 18-П);

иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Сторона №1 - Работодатель - Учреждение в лице его представителей:

- директора **Нерсесяна Нерсеса Владимировича¹**;

Сторона №2 - работники Учреждения, в лице их представителя – **Совета работников Учреждения**.

¹ При отсутствии директора и в иных случаях, когда директор не может исполнять свои обязанности, данные обязанности возлагаются на первого заместителя директора, который имеет право подписи под финансовыми документами, в том числе под документами, связанными с закупкой Учреждением товаров, работ, услуг, осуществляемые в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», «Федеральным законом от 18 июля 2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», документами на оплату, доверенностями, трудовыми договорами, приказами, а также иными документами, необходимыми для функционирования Учреждения. Первый заместитель директора несет равнозначную полную ответственность перед обучающимися, Учредителем, обществом и государством за результаты своей деятельности в соответствии с функциональными обязанностями, предусмотренными квалификационными требованиями, трудовым договором и Уставом ГАПОУ МО «ПК «Энергия».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий договор заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства РФ; полномочности представительства сторон; их заинтересованности в участии в договорных отношениях, уважения и учета интересов сторон; свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих содержание договора; реальности обеспечения обязательств принимаемых на себя сторонами при обеспечении контроля за исполнением принятого договора; ответственности сторон за невыполнение по их вине условий договора.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и заключен сроком на три года. Если по истечении указанного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается еще на один год.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения или расторжения трудового договора с директором.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. В случае ухудшения финансового состояния Учреждения после принятия коллективного договора работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию сторон после рассмотрения Советом работников Учреждения и подлежит регистрации в соответствующих органах по труду.

1.11. Стороны, через своих представителей обязуются ознакомить всех работников Учреждения с коллективным договором в течение календарного месяца с момента его подписания и в аналогичном порядке со всеми изменениями и дополнениями, принятыми в течение его срока действия. На таких же основаниях с коллективным договором производится ознакомление всех вновь принятых работников.

1.12. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты (дополнительные соглашения), содержащие нормы трудового права, по согласованию с Советом работников Учреждения.

1.13. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.14. Управление Учреждением осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности. Формами самоуправления Учреждения являются Общее собрание работников Учреждения, представительным органом которого является Совет работников.

Порядок выборов органа самоуправления – Совета работников Учреждения и их компетенция определяются настоящим коллективным договором, иными локальными актами Учреждения.

Общее собрание работников Учреждения состоит из всех работников трудового коллектива Учреждения, основной целью которого является реализация законного права работников на участие в управлении Учреждением, осуществления на деле принципа коллегиальности.

Общее собрание работников Учреждения собирается по мере необходимости и правомочно при наличии не менее половины участников.

Общее собрание работников определяет меры, способствующие более эффективной работе Учреждения, вырабатывает и вносит предложения директору по вопросам улучшения функционирования Учреждения, рассматривает, обсуждает и рекомендует к утверждению принятие локальных нормативных актов, затрагивающих права работников, обсуждает и принимает, Устав Учреждения и (или) изменения и дополнения к нему.

Основной целью Общего собрания работников является содействие реализации прав и интересов работников на участие в управлении Учреждением развитие инициативы трудового коллектива.

Общее собрание работников Учреждения представляет интересы трудового коллектива Учреждения, возглавляется председателем Общего собрания работников, который избирается путем открытого голосования большинством голосов работников Учреждения.

Решение Общего собрания работников принимается открытым голосованием и считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников Учреждения, присутствующих на собрании.

Решения Общего собрания работников, принятые в пределах его полномочий и в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Московской области, обязательны для исполнения всеми членами трудового коллектива Учреждения.

Решения Общего собрания работников оформляются протоколами, которые хранятся в делах Учреждения.

Общее собрание работников Учреждения:

- избирает Совет работников Учреждения;
- обсуждает и принимает коллективный договор.

Количественный состав Совета работников Учреждения составляет не менее 5 и не более 25 членов. Срок полномочий Совета работников Учреждения составляет 5 лет. Лица, избранные в состав Совета работников Учреждения, могут переизбираться неограниченное число раз.

Решения Совета работников Учреждения правомочны при участии 2/3 его состава. Свою работу Совет работников Учреждения проводит в порядке, определяемом положением о Совете работников Учреждения, утвержденным директором Учреждения.

Председатель Совета работников Учреждения выбирается из числа членов Совета работников Учреждения. Председатель Совета работников Учреждения организует его работу, созывает заседания Совета работников Учреждения и председательствует на них.

В случае отсутствия Председателя Совета работников Учреждения, его функции осуществляет один из членов данного Совета, которому Председатель передал полномочия на ведение заседания.

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

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников и работодателя устанавливаются с действующим ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования, Уставом Учреждения и регулируются трудовым договором.

2.2. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, Правилами внутреннего распорядка образовательного учреждения и локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением и должностной инструкцией трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего распорядка Учреждения. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.4. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный срок – не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Договор на определенный срок - срочный трудовой договор - сроком до 5 лет заключается:

- с лицами, временно замещающими отсутствующего работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется место работы;
- с лицами, выполняющими временную (до двух месяцев) и сезонную работу или работу, срок которой определен;
- с лицами, работающими по совместительству;
- с лицами, выполняющими работы, непосредственно связанные со стажировкой и с профессиональным обучением работника.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон в следующих случаях:

- с пенсионерами по возрасту, а также лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, обучающимися на дневной форме обучения в высших и средних специальных учебных заведениях;
- с заместителями директора.

2.5. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершению этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и Работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Трудовой договор может предусматривать условия дополнительного медицинского страхования работников, в соответствии с локальными актами Учреждения.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. Стороны договорились, что работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в соответствии со ст. 80 ТК РФ.

2.8. В соответствии со статьей 331 ТК РФ при заключении трудового договора с педагогическим работником учитываются следующие условия:

к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.9. Работодатель обязан до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего распорядка, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.10. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, в Учреждении создается комиссия по трудовым спорам. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам Работник или Работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст. 381-397 ТК РФ).

2.11. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл. 61 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения Совета работников Учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с утвержденным планом.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации штатным работникам Учреждения, получающим второе профильное профессиональное образование по очной или очно-заочной форме по личному заявлению с оформлением соответствующего договора на период обучения и при условии после окончания обучения.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, имеющие более высокую квалификацию и наилучшие успехи в выполнении служебных обязанностей.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

У. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим работы и перерывов определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, расписанием учебных занятий, а также условиями трудового договора (ст. 108 ТК РФ), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для педагогических работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени - 36 (тридцати шести) часовая рабочая неделя:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов 20 минут;
- время начала работы — 8 часов 30 минут, время окончания работы -15 часов 50 минут;
- один перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут.

5.3. В зависимости от должности и специальности с учетом особенностей труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, в случае установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников, в отдельных обособленных структурных подразделениях для педагогических работников на основании приказа директора Учреждения возможно установление при 36 (тридцати шести) часовая рабочей недели - шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресеньем), с продолжительностью ежедневной работы шесть часов. При этом время начала работы — 8 часов 30 минут, время окончания работы — 15 часов 00 минут, с одним перерывом для отдыха и питания продолжительностью 30 минут.

5.4. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается директором Учреждения.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

5.5. Единая норма педагогической нагрузки для преподавателей – не может превышать 1440 часов в год.

5.6. Педагогическая нагрузка утверждается в начале каждого учебного года приказом директора Учреждения. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, такое уменьшение возможно лишь с согласия и по письменному заявлению работника, а также в случае уменьшения планового набора контингента с уведомлением преподавателя за 2 месяца.

5.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на тарифную ставку заработной платы в объеме 720 часов.

5.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

5.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.10. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия и короткие перерывы между ними.

5.11. Другая часть преподавательской работы, требующая рабочего времени, не конкретизировано по количеству часов и вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных локальными нормативными актами Учреждения, 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 и 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 Учреждении 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, мастерскими и лабораториями и т.д.).

5.12. Формой догрузки для преподавателей, работающих на неполную рабочую ставку, может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в кружковой работе, работе по замене отсутствующих преподавателей, выполнении частично или в полном объеме работы по классному руководству, внеклассной работы по физическому воспитанию и др.

5.13. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

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

Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок;

- работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати 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. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя;

- при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

- при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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

5.15. 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 5.3. настоящего Договора.

5.16. Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и иного персонала устанавливается - 40 (сорока) часовая рабочая неделя:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (субботой и воскресеньем);
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов 00 минут;
- время начала работы 8 часов 30 минут, время окончания работы 17 часов 00 минут;
- один перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут с 12 часов 30 минут до 13 часов 00 минут.

В обособленных структурных подразделениях решением директора Учреждения может устанавливаться другое время начала и окончания работы.

5.17. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.18. Преподаватели, административные и иные работники привлекаются к дежурству по Учреждению в соответствии с Положением «Об организации дежурства в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Московской области «Подмосковный колледж «Энергия» в рабочее время и в период проведения учебных занятий. Графики дежурства преподавателей составляются руководителями обособленных структурных подразделений на семестр, согласуются с заместителем директора по безопасности и утверждаются директором Учреждения.

5.19. Для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ), продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5.20. 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 Учреждения.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета работников Учреждения, а также требованиями федерального законодательства РФ, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной Работодателем. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.22. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.23. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.24. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет право в выборе новой даты начала отпуска.

5.25. Помимо отпусков, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работники имеют право на получение оплачиваемого краткосрочного отпуска в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

- а) работникам - донорам, сдавшим кровь три или более раз безвозмездно, при наличии подтверждающего документа - до трех дней;
- б) свадьба самого работника - три дня;
- в) смерть близких родственников (родители работника, дети, супруги) - три дня;
- г) рождение ребенка - один день;
- д) одному из родителей или опекуну, воспитывающих школьников первого - четвертого классов, в День знаний 1 сентября - один день.

На основании статьи 263 ТК РФ устанавливается дополнительный отпуск без сохранения заработной платы Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.26. В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 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 году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

5.27. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской деятельности длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом Учреждения.

VI. Оплата труда

6.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, зависит от его трудового вклада, качества труда и рассчитывается в соответствии с «Положением об оплате труда».

6.2. Оплата труда Работников устанавливается на основании: Трудового кодекса РФ, нормативных актов Правительства РФ, Правительства Московской области, Министерства образования Московской области, локальных нормативных актов Учреждения, касающихся оплаты труда.

6.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения Совета работников Учреждения.

6.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

6.5. Минимальный размер заработной платы работников Учреждения устанавливается в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6. 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;

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

6.7. В установленном порядке производится снятие педагогических часов за время болезни, командировок и по другим уважительным причинам. Годовая норма нагрузки уменьшается на величину снятия без изменения установленной оплаты по тарификации.

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой нагрузки. Эта оплата производится в конце учебного года.

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

6.9. В случаях, когда системы оплаты труда работников Учреждения предусматривают увеличение размеров должностных окладов, установление доплат, надбавок к должностным окладам, то изменение оплаты труда осуществляется:

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

- при присвоении квалификационной категории по должности;

- руководящим работникам и специалистам Учреждения при присвоении почетных званий "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", а также награжденным знаком «Почетный работник НПО, СПО», награжденным значком «Отличник народного просвещения»;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией;

6.10. Все надбавки к заработной плате, устанавливаемые в пределах ФЗП Учреждения устанавливаются и оформляются приказом директора или отражаются в трудовом договоре (эффективном контракте), которые при качественной, инициативной работе, выполняемой в установленные сроки, может увеличиваться, а при невыполнении планов работ, приказов и поручений администрации по решению директора уменьшаться.

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

6.11. При наличии надбавок учитывается:

- особые успехи в научно-исследовательской работе, 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 вне аудиторной работы;
- количество публикаций;
- качество, интенсивность, сложность выполняемой и порученной работы.

6.12. Юбилеям-преподавателям и работникам колледжа выплачивается единовременное вознаграждение (при наличии средств) на основании приказа директора Учреждения.

6.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со ст.ст. 60.2, 151 Трудового кодекса РФ.

6.14. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

6.15. О введении новых норм труда и оплаты работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

6.16. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.17. Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц, дата выплаты устанавливается приказом директора Учреждения.

6.18. Выплаты перечисляются на личный счет банковской карты работника.

6.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Централизованная бухгалтерия Московской области.

VII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. 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).

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Ежегодно организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда.

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

7.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

7.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет, а также производить их анализ, по результатам которого проводить мероприятия по профилактике травматизма.

7.7. 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.

7.8. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.9. Осуществлять совместно с Советом работников Учреждения контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) преподавателей с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, но замена старых медицинских книжек на книжки нового образца производится сотрудниками Учреждения за свой счет.

7.11. Исключить в здании и на прилегающей территории Учреждения курение.

7.12. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.13. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

7.14. Ежегодно информировать работников Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

VIII. Гарантии деятельности Совета работников Учреждения.

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Совете работников Учреждения.

8.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения Совета работников Учреждения в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3. Работодатель предоставляет Совету работников Учреждения необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

8.4. Члены Совета работников Учреждения включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.5. Работодатель с учетом мнения Совета работников Учреждения рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- создание комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 (одного) года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

IX. Обязательства Совета работников Учреждения

Совет работников Учреждения обязуется:

- 9.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников Учреждения.
- 9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.3. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.
- 9.4. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 9.5. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и другой работе.
- 9.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 9.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- 10.1. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.
- 10.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

ПОЛОЖЕНИЕ

об организации деятельности общего собрания трудового коллектива Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Московской области «Подмосковный колледж «Энергия»

I. Общие положения

1.1. В целях содействия осуществлению самоуправленческих начал, развитию инициативы коллектива, расширению коллегиальных, демократических форм управления и воплощая в жизнь государственно-общественные принципы управления создается и действует Общее собрание трудового коллектива Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Московской области «Подмосковный колледж «Энергия» (далее – Колледж).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями) «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), другими законодательными и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Московской области, Уставом Колледжа.

1.3. Общее собрание (Конференция) трудового Колледжа (далее - Общее собрание) является одним из коллегиальных органов управления Колледжем. Общее собрание создано на основании Устава Колледжа в целях расширения коллегиальных, демократических форм управления, реализации права работников и обучающихся Колледжа на участие в управлении, а также развития и совершенствования образовательной деятельности Колледжа.

1.4. Общее собрание руководствуется Конституцией Российской Федерации, Конвенцией ООН о правах ребенка, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», региональным законодательством, актами органов местного самоуправления в сфере образования и социальной защиты, Уставом Колледжа и настоящим Положением.

1.5. В состав Общего собрания входят все работники Колледжа.

II. Задачи и компетенция Общего собрания

2.1. Основной задачей Общего собрания является коллегиальное решение важных вопросов жизнедеятельности трудового коллектива Колледжа.

2.2. К компетенции Общего собрания относятся следующие вопросы: участие в разработке и принятии Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, Устава Колледжа, изменений и дополнений к ним; принятие иных локальных актов, регламентирующих деятельность Колледжа,

предусмотренных Уставом Колледжа и затрагивающих права и обязанности работников; избрание членов Совета Колледжа; рассмотрение и обсуждение вопросов материально-технического обеспечения и оснащения образовательного процесса; внесение предложений Учредителю по улучшению финансово - экономической деятельности Колледжа; разрешение конфликтных ситуаций между работниками и руководством Колледжа; контроль за соблюдением прав работников Колледжа; контроль за выполнением Устава Колледжа, внесение предложений по устранению нарушений Устава; решение других важнейших вопросов жизнедеятельности Колледжа, которые выносятся на рассмотрение Общего собрания.

III. Порядок организации, подготовки и проведения Общего собрания

3.1. Общее собрание собирается по мере необходимости, но не реже 1 раза в год, и правомочно при наличии не менее половины работников Колледжа.

3.2. Все работники Колледжа имеют право присутствовать на Общем собрании, принимать участие в обсуждении вопросов повестки дня и голосовать при принятии решений. Каждый работник имеет на Общем собрании один голос.

3.3. Общее собрание созывается Директором Колледжа по его инициативе, а также по требованию Совета трудового коллектива

3.4. Орган управления, созывающий Общее собрание, обязан не позднее чем за 7 (семь) дней до его проведения уведомить об этом работников Колледжа путем размещения уведомления о проведении Общего собрания на информационном стенде (сайте Колледжа), доступном для всех работников Колледжа.

3.5. В уведомлении должны быть указаны: время и место проведения Общего собрания; повестка дня; порядок ознакомления с проектами документов и иными материалами, рассмотрение которых Общим собранием включено в повестку дня.

3.6. Перед открытием Общего собрания проводится регистрация прибывших работников Колледжа. Не зарегистрировавшийся работник Колледжа не вправе принимать участие в голосовании.

3.7. На заседание Общего собрания могут быть приглашены представители Учредителя, общественных организаций, органов государственного управления. Лица, приглашенные на собрание, пользуются правом совещательного голоса, могут вносить предложения и заявления, участвовать в обсуждении вопросов, находящихся в их компетенции.

3.8. Общее собрание открывается в указанное в уведомлении о проведении Общего собрания время.

3.9. Общее собрание открывается Председателем Совета работников Колледжа, который проводит выборы председательствующего и секретаря собрания из числа работников Колледжа.

3.10. Решения на Общем собрании принимаются открытым голосованием большинством голосов.

3.11. Голосование считается состоявшимся независимо от числа принявших участие в голосовании, при условии надлежащего извещения о дате и времени Общего собрания всех лиц, имеющих право голоса.

3.12. Решение Общего собрания считается принятым, если за него проголосовало более 50% присутствующих, и является обязательным для работников Колледжа.

3.13. Решения Общего собрания оформляются протоколом, подписываемым председательствующим и секретарем собрания.

3.14. Протоколы Общего собрания хранятся в канцелярии Колледжа.