

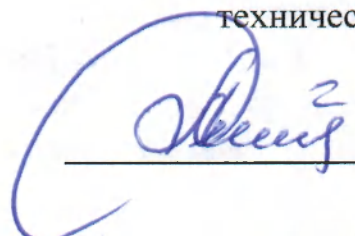
Директор Государственного  
бюджетного профессионального  
образовательного учреждения города  
«Театральный художественно-  
технический колледж»

Председатель представительного  
органа работников Государственного  
бюджетного профессионального  
образовательного учреждения города  
«Театральный художественно-  
технический колледж»

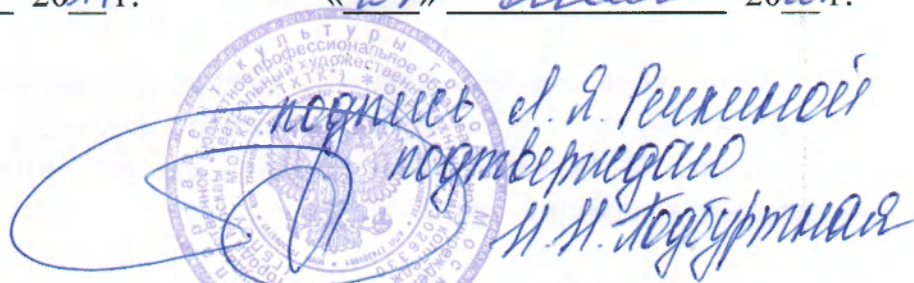


Н.Н.Подбуртная

«24» мая 2021г.

  
Л.Я.Речкина

«24» мая 2021г.

  
подпись Л. Я. Речкиной  
подтверждено  
Н. Н. Подбуртная

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения города Москвы  
«Театральный художественно - технический колледж»  
на 2021 - 2024 гг.

г. Москва 2021 год

## **1. Предмет договора**

В соответствии с Трудовым кодексом РФ коллективный договор правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

## **2. Общие положения**

2.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

«Работодатель» – Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение города Москвы «Театральный художественно-технический колледж» (далее – Колледж) в лице директора Колледжа, действующего на основании Устава.

«Работники» – работники Колледжа в лице их полномочного представителя – председателя единого представительного органа работников Колледжа, действующего на основании Положения о едином представительном органе работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы «Театральный художественно-технический колледж».

2.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками, устанавливающим общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы, положения, которого обязательны для обеих сторон.

2.3. Стороны договорились о том, что:

2.3.1. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

С учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей в Колледже могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работников в соответствии с трудовым законодательством.

2.3.2. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора.

2.3.3. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему коллективному договору переходят к правопреемнику и сохраняются до окончания срока его действия.

2.3.4. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует до 1 июня 2024 года.

Переговоры между сторонами по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 марта 2024 года.

### **3. Обязательства представителей сторон коллективного договора**

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Колледжа, и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:

3.1.1. Способствовать повышению качества образования и результативности деятельности Колледжа.

3.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

3.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

3.2. Работодатель:

3.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Москвы, а также размеров субсидий предоставленных на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг.

3.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.3. Обеспечивает участие членов представительного органа работников в работе аттестационной комиссии Колледжа для аттестации педагогических и иных работников на соответствие занимаемой должности.

3.2.4. Представляет председателю представительного органа работников Колледжа по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала, средствах на выплаты стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование работников, и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда,

планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников, и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

3.2.5. Предоставляет возможность членам представительного органа работников Колледжа принимать участие в работе совета Колледжа, комиссии по трудовым спорам, в совещаниях и других мероприятиях.

3.2.6. Обеспечивает учет мнения представительного органа работников Колледжа при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

3.2.7. Предоставляет возможность председателю представительного органа работников Колледжа принимать участие в комиссии по стимулирующим выплатам.

3.3. Представительный орган работников Колледжа:

3.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Колледжа.

3.3.2. Оказывает работникам Колледжа помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и вопросов, связанных с выплатами стимулирующего характера.

3.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

3.3.4. Содействует предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

3.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.6. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников.

3.3.7. Обеспечивает участие членов представительного органа работников Колледжа в проведении аттестации педагогических и иных работников.

#### **4. Развитие социального партнерства и участие представительного органа работников Колледжа в управлении Колледжа**

4.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

4.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

4.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства.

4.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, созданной для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и его заключения, внесении изменений и дополнений в него, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению коллективного договора, осуществлению текущего контроля за ходом выполнения коллективного договора (не реже одного раза в полугодие).

4.1.4. Обеспечивать участие представителей от каждой стороны при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением, предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

4.1.5. Содействовать осуществлению в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий.

4.1.6. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.2. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

Уделять особое внимание работе с молодыми специалистами, предоставлять возможность для карьерного роста, технического творчества и повышения квалификации молодым специалистам.

Молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией. Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет.

Организовывать систему наставничества в трудовом коллективе.

Предоставлять бесплатную юридическую консультацию по интересующим вопросам о труде.

Предусматривать предоставление молодым специалистам предусмотренных законодательством льгот и гарантий.

Предоставлять право молодому специалисту участвовать в общественных и спортивных мероприятиях.

## **5. Трудовые отношения**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

5.1. 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, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

5.2. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (статья 59 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных актов Колледжа.

5.2.2. Работодатель обеспечивает заключение с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада, ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником должностных обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям колледжа. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования. Оплата труда демонстраторов пластических поз производится пропорционально отработанному времени на условиях почасовой оплаты. (Статья 285 Трудового Кодекса Российской Федерации);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления в соответствии с положением об оплате труда, регулирующим порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

5.2.3. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера должностного оклада), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

5.3. Работники помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством не более 50% часов от педагогической ставки.

5.4. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;

при установлении оплаты труда и должностных обязанностей руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования.

при заключении трудового договора с педагогическим работником в соответствии со статьей 331 Трудового кодекса Российской Федерации учитывать 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, 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 незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против

общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в предыдущем абзаце;

Лица из числа указанных в абзаце пятом пункта 5.4. настоящего Договора, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

## **6. Оплата труда и нормы труда**

При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

6.2. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников Колледжа:

6.2.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников Колледжа, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов.

6.2.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская



установление различных размеров должностных окладов различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов "вилки" размеров должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

существенной дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Колледжа;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера должностного оклада, установленного работнику за исполнение им должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы;

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Колледжа.

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

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с единым представительным органом работников Колледжа (принцип прозрачности).

6.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы в Колледже – со дня достижения соответствующего стажа или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата переводится в кредитную организацию на счет, указанный в заявлении работника.

## **7. Рабочее время**

7.1. Продолжительность рабочего времени в Колледже в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливается:

- для педагогических работников не более 36 часов в неделю;
- для работников административно-управленческого и иного персонала – 40 часов в неделю.

– для работающих инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда;

– для несовершеннолетних работников устанавливается:

в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю.

7.2. Привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с согласия работника и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

7.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

7.4. Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье в соответствии с расписанием учебных занятий, утверждённым руководителем Колледжа. Работники других подразделений, привлекаемые к учебному процессу при фактической 5-ти дневной рабочей неделе, работают по утвержденному графику в субботу с предоставлением выходного дня среди недели.

Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и иного персонала устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

7.5. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания для работников Колледжа устанавливается (ст.108 ТК РФ):

с 40-часовой рабочей неделей – понедельник – пятница: с 9.00 часов до 17.30 часов, включая 30 минутный перерыв с 13.00 до 13.30.

с 36-часовой рабочей неделей:

- педагоги-психологи, социальные педагоги – по утвержденному в трудовом договоре графику с понедельника по пятницу: один день – с 9.00 до 17.30, остальные дни с 9.00 до 16.30, включая 30 минутный перерыв с 13.00 до 13.30.

Время начала и окончания работы для преподавателей и педагогов дополнительного образования определяется расписанием учебных занятий.

Перерыв для приёма пищи преподавателям не устанавливается.

7.6. Административные и иные работники, могут привлекаться к дежурству по Колледжу в рабочее время и в период проведения учебных занятий по приказу директора Колледжа. Дежурство административных работников начинается в 8.45 и заканчивается в 17.30.

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

## **8. Время отдыха**

8.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.2. Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

8.3. Нерабочие праздничные дни в Российской Федерации устанавливаются Трудовым кодексом РФ. Выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

Труд педагогических работников регулируется главой 52 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьей 333 Трудового Кодекса Российской Федерации, приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

8.4. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с Положением об отпусках работников. Отпуск предоставляется работникам в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается приказом директора с учетом мнения представительного органа работников Колледжа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам

продолжительностью 28 календарных дней.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней предоставляется следующим категориям работников:

педагогические работники (преподаватели, педагоги дополнительного образования, педагоги-психологи, социальные педагоги, руководитель физического воспитания);

руководитель учреждения;  
заместители руководителя;  
заведующий практикой.

Работающим инвалидам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

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 либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- 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.

8.5. 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. Количество дней неиспользованных в случае отзыва из

отпуска, должны предоставляться по письменному заявлению работника.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала без учёта выходных и праздничных дней.

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.

8.6. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям 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.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

8.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правилами внутреннего распорядка, и который не может быть менее трех календарных дней, в соответствии с ТК РФ, в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

8.8. 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 3 дней.

8.9. 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, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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.

8.10. 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 пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

## **9. Охрана труда**

9.1. Охрана труда в Колледже – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

9.2. В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и

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

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников,



заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представительного органа работников;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

9.3. В целях организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда создается комиссия по охране труда. В состав комиссии по охране труда входят представители работодателя и представительного органа работников Колледжа.

9.4. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- уметь правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного руководителя или директора Колледжа о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

Каждый работник Колледжа имеет право на охрану труда и здоровья.

9.5. Работник или работодатель за нарушение требований по охране труда несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.6. Председатель представительного органа работников Колледжа обязан:

- отстаивать интересы и требования работников по обеспечению безопасных и здоровых условий труда;

- обеспечить постоянный контроль за выполнением работодателем мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, предоставлением предусмотренных льгот и компенсаций за работу с вредными

условиями труда, соблюдением законодательства об охране труда и безопасности;

– принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда и обязательств, установленных коллективным договором по охране труда.

## **10. Социальные вопросы, льготы и компенсации**

10.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать обязательное медицинское страхование;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (Федеральный фонд медицинского страхования, федеральный фонд социального страхования, пенсионный фонд РФ) в размерах, предусмотренных законодательством;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством;
- предоставлять право работникам бесплатно пользоваться библиотечными фондами в колледже.

10.2. Председатель представительного органа работников Колледжа обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами.
- осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов;
- контролировать сохранность архивных документов.

10.3. Стороны договорились, что Колледж оказывает материальную помощь работникам Колледжа в связи:

- к юбилейным датам работника (50 и далее каждые 5 лет);
- в связи с вступлением в брак, в связи с рождением ребенка;
- материальная помощь на оплату ритуальных услуг, в случае смерти близких родственников работника (мужа, жены, детей, родителей);
- в других случаях (длительное заболевание, стихийное бедствие, несчастный случай), связанных с тяжелым материальным положением работника Колледжа.

Выплаты в связи с вступлением в брак, рождением ребенка; материальная помощь на оплату ритуальных услуг, в случае смерти близких родственников работника (мужа, жены, детей, родителей) выплачивается по заявлению работника, на основании документального подтверждения.

В случае смерти работника его семье могут частично оплачиваться фактические расходы на ритуальные услуги. Заявление от близкого

родственника, копия свидетельства о смерти предоставляются на рассмотрение директору Колледжа.

6.3. Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника устанавливается приказом директора Колледжа в зависимости от финансовых возможностей Колледжа.

Стороны создают банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетных семей и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, освобождаются от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинского осмотра на 1 день.

Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам колледжа.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Настоящий Коллективный договор заключается сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Коллективный договор действует в соответствии со статьей 43 ТК РФ.

11.2. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

Председатель представительного органа обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.