

Федеральное агентство воздушного транспорта

Егорьевский авиационный технический колледж имени В.П.Чкалова –  
филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Московский государственный технический университет  
гражданской авиации» (МГТУ ГА)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Егорьевского авиационного технического колледжа  
имени В.П.Чкалова – филиала федерального  
государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Московский государственный технический университет  
гражданской авиации»**

(Срок действия с 26 июня 2024 по 25 июня 2027г.)

Представитель работодателя

Директор Егорьевского АТК  
имени В.П.Чкалова - филиала МГТУ ГА

  
А.В.Шмельков

дата 26.06.2024г

Представитель работников

Председатель ППО ПРИАС  
России БАТК им. В.П.Чкалова

  
М.Н.Хренова

дата 26.06.2024г

Егорьевск 2024

## Раздел I Общие положения

### 1.1. Стороны Коллективного договора (далее – Стороны).

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между Егорьевским авиационным техническим колледжем имени В.П.Чкалова – филиалом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технический университет гражданской авиации» (МГТУ ГА) (далее – Колледж) в лице директора Шмелькова А.В. (далее – Работодатель), действующего на основании доверенности ректора МГТУ ГА, и работниками Колледжа (далее – Работники) в лице Хреновой М.Н., председателя Первичной профсоюзной организации ПРИАС России ЕАТК им.В.П.Чкалова, действующего на основании устава (далее – Профком).

### 1.2. Предмет Договора.

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

### 1.3. Сфера действия договора.

Действие Договора распространяется на всех Работников Колледжа.

Коллективный договор распространяется также на лиц, поступивших на работу в Колледж после его заключения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

### 1.4. Соотношение Договора с действующим законодательством.

Настоящий Договор разработан и заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Гражданским кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";
- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- Уставом Университета;
- Положением о Егорьевском АТК имени В.П.Чкалова – филиале МГТУ ГА;
- иными локальными правовыми актами Университета, Колледжа непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

### 1.5. Основные принципы заключения Договора.

Настоящий Договор разработан и заключен в соответствии с основными принципами социального партнерства:

- равноправия Сторон;
- уважения и учета интересов Сторон;
- заинтересованности Сторон в участии в договорных отношениях;

- соблюдения Сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочности представителей Сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, принимаемых на себя Сторонами;
- реальности обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
- обязательности выполнения Договора;
- контроля выполнения Договора;
- ответственности Сторон, их представителей за невыполнение по их вине Договора.

## 1.6. Общие обязательства Работодателя и Профкома.

1.6.1. Работодатель признает право Профкома на представление интересов Работников, являющихся членами профсоюза, а также не являющихся членами профсоюза, но давших соответствующее поручение Профкому на участие в решении вопросов по регулированию трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.6.2. Работодатель признает Профком, как организацию, ведущую коллективные переговоры от имени и в интересах большинства работников, а также имеющую право на заключение Договора от имени Работников и на контроль за его выполнением.

1.6.3. Работодатель признает право Профкома на осуществление своей деятельности в Колледже в соответствии с Уставом ППО ПРИАС России ЕАТК им.В.П.Чкалова, Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ, а также иными нормативными правовыми актами РФ.

1.6.4. Стороны обязуются соблюдать условия и выполнять положения, предусмотренные настоящим Договором.

В случае несоблюдения условий и положений Договора Стороны оставляют за собой право действовать в рамках, предусмотренных законодательством РФ.

1.6.5. Стороны пришли к соглашению, что Договор заключается сроком на три года, вступает в силу с даты его подписания и рассылается в структурные подразделения Колледжа, где доводится до сведения всех работников. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.6.6. Стороны вправе в течение трех месяцев до окончания действия Договора или в других необходимых случаях (пересмотр, внесение изменений, дополнений в Договор) внести официальное уведомление о начале переговоров другой стороне, которая в семидневный срок обязана начать переговоры.

В случае изменения законодательства РФ в части правоотношений, установленных настоящим Договором в сторону расширения льготных трудовых и экономических условий, последние считаются утратившими силу и вступают в действие только нормы законодательства, как наиболее благоприятные.

1.6.7. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон на основании совместного решения (протокола) с обязательным последующим оповещением всех Работников.

Нарушение требований, изложенных в данной статье, дает основание любой из Сторон Договора считать внесенные изменения и дополнения в Договор не имеющими юридической силы.

1.6.8. Стороны обязуются осуществлять систематический двухсторонний контроль за выполнением обязательств по Договору и не реже одного раза в год отчитываться перед Работниками о его выполнении на общем собрании (конференции) Работников.

1.6.9. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, для организации контроля за выполнением Договора на равноправной основе образуются:

- Комиссия по трудовым спорам (ст. 382 ТК РФ). Комиссия действует в соответствии с «Положением о Комиссии по трудовым спорам», утвержденным Сторонами Договора и введенным в действие приказом директора;
- Комиссия по организации контроля за выполнением Коллективного договора.

1.6.10. Стороны договорились, что их представители, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

За нарушение и невыполнение Договора, непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением Договора, виновные руководители структурных подразделений привлекаются к дисциплинарной или административной ответственности по представлению одной из Сторон Договора в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

1.6.11. Работодатель обязуется при приеме на работу до подписания трудового договора знакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором.

## **Раздел II**

### **Гарантии деятельности профсоюзной организации**

2.1. Система взаимоотношений между Работодателем и Работниками, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, является социальным партнерством в рамках Колледжа.

2.2. Работодатель гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных законодательством РФ, настоящим Договором прав Профкома и содействие его деятельности.

2.3. Работодатель признает за Профкомом право осуществления профсоюзного контроля за соблюдением Работодателем законодательства о труде, правил охраны труда, порядка оплаты труда, предоставления гарантий, компенсаций и льгот и устранением выявленных нарушений.

2.4. Работодатель по письменному запросу предоставляет Профкому необходимую ему информацию по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ним отношений, а также информирует о текущей деятельности и планах работы по таким вопросам.

2.5. Профком способствует Работодателю в реализации задач, определенных Уставом МГТУ ГА, Положением о Егорьевском АТК имени В.П.Чкалова – филиале МГТУ ГА.

Представители Профкома входят в состав комиссий (комитетов) по трудовым спорам, охране труда и другим.

Работодатель предоставляет возможность Профкому информировать работников о деятельности Профкома и оповещать работников Колледжа о своих мероприятиях через электронные, настенные и другие средства информации Колледжа.

2.6. Работодатель для обеспечения деятельности Профкома предоставляет необходимые помещения:

- Профкому Колледжа (на постоянной основе), при этом Работодатель осуществляет хозяйственное содержание помещения, ремонт, уборку и охрану, обеспечивает отоплением, освещением и необходимым для работы оборудованием. Профком обеспечивает сохранность выделяемого имущества;
- Профкому Колледжа и выборным профсоюзным органам (в течение рабочего дня, но не ранее, чем за 2,5 часа до его окончания) для проведения профсоюзных собраний, конференций (конкретные сроки мероприятий и размеры помещений согласовываются в рабочем порядке профсоюзным органом, созывающим собрание, и администрацией);
- выборным профсоюзным органам (временно, в течение рабочего дня) с периодичностью, предусмотренной Уставом Профкома.

2.7. Работодатель предоставляет Профкому через соответствующие службы Колледжа возможность бесплатно пользоваться телефоном, почтовой связью, интернетом, электронной почтой, множительной и вычислительной техникой для решения организационных задач профкома.

2.8. Работодатель, при наличии финансовой возможности, выделяет Профкому целевые денежные средства на новогодние подарки детям работников Колледжа и проведение детских новогодних праздников.

2.9. Работодатель, при наличии финансовой возможности, выделяет Профкому целевые денежные средства на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, оказание адресной помощи.

Сумма и периодичность денежных средств, перечисляемых Работодателем профкому, устанавливается в соответствии с решением Совета колледжа.

Средства, остающиеся от смет на проведение мероприятий и полностью не израсходованные, переходят в свободный остаток бюджетных средств по смете профкома и используются на уставную деятельность профкома.

2.10. Работодатель и Профком договорились, что Профком, в том числе при финансовой поддержке Колледжа, может проводить для работников Колледжа разовые мероприятия, посвященные праздничным или торжественным датам в жизни Колледжа. Финансирование указанных мероприятий Колледжем осуществляется при наличии финансовых средств по представлению Профкома.

2.11. Работодатель и Профком договорились, что профсоюзные членские взносы Работников удерживаются из их заработной платы по письменным заяв-

лениям Работников и в недельный срок после начисления заработной платы бесплатно перечисляются Работодателем на счет Профкома.

2.12. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Данное освобождение от работы, если оно не влечет за собой нанесения ущерба основной деятельности, не уменьшает размер любых денежных выплат и всех видов материального поощрения.

2.13. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее на период их обучения в системе профсоюзного обучения с сохранением за ними заработной платы.

2.14. Увольнение Работников, являющихся членами профкома, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

2.15. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителя (его заместителей) Профкома, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

### **Раздел III**

#### **Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

3.1. Стороны признают, что гарантированная занятость работников может быть достигнута при безусловном соблюдении трудовой дисциплины, профессионального управления, соблюдения Сторонами Договора и законодательства РФ.

3.2. Стороны Договора признают, что основной формой занятости в Колледже является работа по трудовому договору, заключенному в письменной форме.

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

В случае заключения срочного трудового договор в нем указываются срок его действия и основание для его заключения.

При заключении трудового договора действуют возрастные ограничения, в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Прием на работу в Колледж в соответствии с законодательством РФ осуществляется по трудовому договору с Работодателем.

3.3. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Особенности регулирования труда дистанционных работников определяются в соответствии с главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. При расторжении трудового договора по инициативе Работника (по собственному желанию) до истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

## **Раздел IV**

### **Порядок и условия оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты**

4.1. Порядок и условия оплаты труда.

4.1.2. Порядок оплаты труда включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.3. Условия оплаты труда работников Колледжа устанавливаются с учётом:

- Единого квалификационного справочника (ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- профессиональных стандартов;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета Колледжа;
- Положения об оплате труда ФГБОУ ВО МГТУ ГА;
- Положения о дистанционной (удаленной) работе и временном переводе работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

4.1.4. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей, с учётом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы за календарный месяц, без учёта компенсационных, стимулирующих и иных поощрительных выплат.

4.1.5. Размеры должностных окладов работников Колледжа устанавливаются ректором Университета в соответствии с профессиональными стандартами, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.1.6. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.1.7. Колледж, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры выплат, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, без ограничения их максимальными размерами.

4.1.8. Выплата заработной платы работникам колледжа производится два раза в месяц - 4 и 19 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится в день, предшествующий ему.

4.2. Материальная помощь и иные поощрительные выплаты.

4.2.1. Материальная помощь не связана с оплатой труда работников, носит социальный характер, выплачивается с целью создания благоприятных материальных условий для разрешения возникших обстоятельств.



Материальная помощь выплачивается штатным работникам Колледжа на основании личного заявления, с приложением документов, подтверждающих факт особых обстоятельств, позволяющих получить материальную помощь с целью компенсации понесённых работником затрат.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора колледжа с указанием суммы получаемой работником материальной помощи.

4.2.2. Материальная помощь выплачивается работникам Колледжа из средств от приносящей доход деятельности в следующих случаях:

- работникам (родителям, усыновителям, опекунам) при рождении, усыновлении либо удочерении ребёнка, обратившимся в течение 1-го года после рождения, усыновления либо удочерения;
- членам семьи умершего работника (родители, супруги, дети);
- работнику в связи со смертью члена (членов) семьи (родители, супруги, дети);
- увольняющимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности;
- увольняющимся работникам, достигшим пенсионного возраста по старости или другим льготным категориям;
- при поступлении ребёнка в 1-ый класс.

4.3. Работодатель и Профком обязуются проводить работу по совершенствованию системы заработной платы и стимулирования труда, соотношения ее уровней по категориям Работников в зависимости от организации и условий труда.

4.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.5. Членам Комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной Комиссии с сохранением среднего заработка.

## **Раздел V**

### **Рабочее время и время отдыха**

5.1. Стороны пришли к соглашению, что нормы труда, режимы работы и время отдыха регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников колледжа.

5.2. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для руководящего, административно-управленческого, вспомогательного персонала.

Для педагогических работников, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) не более 36 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

5.4. Режим рабочего времени лиц из числа педагогических работников колледжа, определяется в зависимости от занимаемой должности с учетом выполнения ими учебной (преподавательской), воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, работы по ведению мониторинга, работы предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.5. Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Индивидуальный план работы преподавателя является основным документом планирования и отчетности по различным видам деятельности преподавателя в течение учебного года.

5.6. В целях улучшения качества преподавания и воспитания обучающихся планируемая учебная нагрузка, как правило, не должна превышать нормы часов, соответствующей полутора ставкам.

5.7. Преподаватели, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования и программ профессионального обучения, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

5.8. Рабочее время и время отдыха работников, для которых режимы и характеристики рабочего времени и времени отдыха отклоняются от общих правил, а также работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени (кроме преподавателей), работников, для которых установлено неполное рабочее время, и работников, работающих на условиях совместительства, закрепляют в трудовых договорах.

5.9. Работа в порядке совместительства всеми категориями работников Колледжа должна выполняться в свободное от основной работы время.

5.10. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя с соблюдением требований трудового законодательства.

5.11. В соответствии с действующим законодательством в Колледже устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для работников административно-управленческого, вспомогательного персонала, не имеющих прямого отношения к образовательному процессу;

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность и вспомогательного персонала, непосредственно участвующего в организации, проведении и обеспечении учебного процесса.

Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания для работников устанавливается следующее:

Время	При пятидневной рабочей неделе	При шестидневной рабочей неделе
Начало работы	8.30	8.30
Перерыв	12.00 – 13.00	12.30 – 13.30
Окончание работы	17.30	16.20 14.20 (сб.)

5.12. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания для работников Колледжа может изменяться локальными нормативными актами.

5.13. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается в случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оформляется и оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, а также к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Дата предоставления другого дня отдыха определяется по соглашению сторон.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего выходному и нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.15. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный, предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.16. Работник Колледжа может уйти с работы в рабочее время по уважительной причине только с разрешения Работодателя.

5.17. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

В число календарных дней отпуска не включается период времени нетрудоспособности работника при наличии листка нетрудоспособности.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.18. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам Колледжа и иным категориям работников, должности которых определены законодательством РФ. Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска указываются в трудовом договоре с работником.

Педагогические работники ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставляется по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга в отпуске.

5.20. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.21. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.22. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.23. 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.

5.24. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников Колледжа по их письменным заявлениям:

до 3 дней в году:

- работникам в случае их болезни без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания;
- в связи с переездом на новое место жительства;

до 5 календарных дней в году:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, а также в случае смерти близких им родственников;

до 14 календарных дней в году:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы);

до четырех недель (в августе-сентябре месяце):

- женщинам, отправляющим ребенка в первый класс;

до 35 календарных дней в году:

- участникам Великой Отечественной войны;

до 60 календарных дней в году:

- работающим инвалидам;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.25. Стороны договорились о предоставлении работникам дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

1 календарный день:

- для сопровождения 1 сентября детей с 1 по 4 классы в школу;
- рождения ребенка;
- в случае призыва близкого родственника (родители, супруги, дети) на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2 календарных дня:

- похорон близких родственников (родители, супруги, дети);
- бракосочетания работника.

3 календарных дня:

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу.

5.26. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

5.27. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

## **Раздел VI**

### **Условия труда. Охрана и безопасность условий труда работников, в том числе женщин и молодежи**

6.1. Основные понятия.

Охрана труда – 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.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье Работника.

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на Работника может привести его к заболеванию.

Опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на Работника может привести его к травме.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Рабочее место – место, где Работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- условия труда Работникам Колледжа в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями;
- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством РФ.
- приобретение, выдачу, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дезактивацию и ремонт за счет средств Колледжа специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством РФ;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Колледже и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- работников для выполнения технологий и должностных инструкций средствами связи, оргтехникой, оборудованием, транспортом, инструментом, запасными частями, помещениями, материалами и условиями повышения квалификации;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты. На стадии заключения трудового договора Работодатель информирует об этом вновь принимаемых Работников;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, обеспечение рабочих мест медицинскими аптечками;
- разработку и утверждение по согласованию с выборными профсоюзными органами инструкций по охране труда для Работников в порядке, установленном законодательством РФ;
- содержание в порядке зданий и территорий Работодателя, обозначение и соблюдение места сбора и сроки вывоза бытовых отходов, металлолома и др.;
- заключение договоров с соответствующими организациями по уничтожению грызунов и насекомых в помещениях Работодателя;
- проведение мероприятий по обеспечению установленного нормами теплового режима в помещениях Работодателя в соответствии с санитарными правилами и нормами;

- текущий ремонт помещений Работодателя, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке и с учетом поданных заявок;
- проведение анализа состояния пожарной безопасности в зданиях Работодателя и составление перечня мероприятий, направленных на улучшение пожарной безопасности;
- проведение обучения мерам пожарной безопасности (практические занятия согласно утвержденной программе).

6.3. Работодатель организует надлежащий учет и контроль выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в установленные сроки.

Сроки пользования специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты исчисляются со дня фактической выдачи их Работникам.

6.4. Работодатель устанавливает работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплату до 12% должностного оклада.

6.5. Работодатель производит страхование водителей, инструкторов по практической езде, товароведов в соответствии с законодательством.

6.6. Работодатель не допускает:

- к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.7. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда Работодателя;
- проходить обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда в соответствии с Законодательством РФ;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.8. Расследование несчастных случаев производится в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

6.9. Для расследования несчастного случая в зданиях и/или на территории Работодателя Работодатель незамедлительно создает комиссию в соответствии с законодательством РФ.

6.10. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанци-



онно Работодатель исполняет обязанности в соответствии с законодательством РФ.

6.11. Работодатель осуществляет перевод Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им работы в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

6.12. Работодатель производит оплату больничных листов в соответствии с законодательством.

6.13. Работодатель финансирует мероприятия по охране труда из расчета суммы, предусмотренной законодательством.

## **Раздел VII**

### **Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**

7.1. Работодатель обеспечивает работникам право пользования спортивными залами и спортивным инвентарем Работодателя для занятий физической культурой и спортом, а также оказывает содействие в организации спортивных мероприятий, проводимых в Колледже.

7.2. Работодатель предоставляет педагогическим работникам возможность приобретения форменного костюма со скидкой в размере 50% от стоимости. Форменное обмундирование является обязательным для ношения работниками, задействованными в учебном процессе.

7.3. Работники колледжа производят оплату абонемента на пользование услугами бассейна из расчета 50% его полной стоимости.

7.4. Работодатель и первичная профсоюзная организация оказывают работникам и их семьям материальную помощь в связи с особыми событиями в их жизни.

7.5. Работодатель бесплатно предоставляет Работникам в рабочее время место для личного автотранспорта на территории Работодателя.

7.6. Профком по согласованию с Работодателем предоставляет автотранспорт за счет средств Работодателя для организованного отдыха работников, культурно-массовых мероприятий.

7.7. Работодатель при наличии внебюджетных средств может производить оплату проездных месячных билетов работникам колледжа, проживающим в районе, а также работникам ОВО, у которых режим работы разделен на части и не имеющим льготы по проезду на общественном транспорте.

7.8. Работодатель в соответствии с законодательством производит оплату прохождения медосмотра работников, поступающих на работу в Колледж.

7.9. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель производит оплату труда не освобожденному от основных обязанностей председателю профсоюзного комитета ежемесячно в размере МРОТ (за исключением периода нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, отпуске за свой счет, на больничном листе).

7.10. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

- содействует повышению квалификации молодых кадров;
- утверждает положение о Молодых специалистах.

7.11. Работодатель представляет Работников к награждению орденами и медалями, присвоению почетных званий с целью признания их особых заслуг за период работы в Колледже.

7.12. Работодатель заботится об участниках войны, ветеранах труда, инвалидах, одиноких пенсионерах, семьях работников колледжа, погибших при исполнении служебных обязанностей, организует чествование (встречи) участников Великой Отечественной войны 9 мая, для чего выделяет необходимые средства (при наличии финансовой возможности).

7.13. Работникам, проработавшим 20 и более лет в Колледже, увольняющимся в пенсионном возрасте, при наличии финансовой возможности, оказывается материальная помощь в размере, определяемом приказом директора.