

**Федеральное государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Колледж Министерства иностранных дел Российской Федерации»
(ФГБПОУ «Колледж МИД России»)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2019-2022

От работодателя
Директор
ДУ ..«Колледж МИД России»

От работников
Председатель профсоюза
ФГБПОУ «Колледж МИД России»

горьТОрьевиц Гаврюшин

Татьяна Николаевна Заболотнова

7§ »

2019 г

2019 г.

.Г П о д п и с ь Забо.ютновоп Т.Н. удостоверяю

.10. Гаврюшин

BS4 ?

Г Принят на общем собрании раба^иКрв^ййобучаю^й^ся Федерального государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж Министерства иностранных дел Российской Федерации» 28 игоня^2019дгеда

Настоящий Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Департаменте труда и социальной защиты населения г. Москвы

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2019 года

(должность, подпись лица, произведшего уведомительную регистрацию, расшифровка подписи)

Москва
2019

Федеральное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Колледж Министерства иностранных дел Российской Федерации» в дальнейшем именуемое Работодатель, в лице директора Гаврюшина Игоря Юрьевича, действующего на основании Устава, и работники Федерального государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж Министерства иностранных дел Российской Федерации» в лице председателя профсоюза Заболотной Татьяны Николаевны, заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Колледж Министерства иностранных дел Российской Федерации».

1.2 Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений"; Приказом Минтруда России от 26.04.2013 N 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3 Коллективный договор является локальным нормативно-правовым актом который определяет взаимные обязательства работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников Колледжа, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами или соглашениями, заключенными в рамках социального партнерства.

1.4 Сторонами коллективного договора являются:

- работники Колледжа;
- работодатель.

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа.

1.6 Стороны договорились, что настоящий коллективный договор должен быть доведен работодателем до сведения работников путем размещения его на официальном сайте работодателя в течение 10 рабочих дней после его уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

1.7 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.

1.8 При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 37; 44 ТК РФ).

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Колледжа, установленных действующим законодательством (ст. 50 ТК РФ).

1.13 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14 Настоящий коллективный договор вступает и силу с момента его подписания сторонами.

1.15 Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Колледжем:

- учет мнения работников;
- консультации работодателя с работниками с по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- принятие локальных нормативных актов на Общем собрании работников и обучающихся или на Педагогическом совете;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления Колледжа с правом совещательного голоса в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Уставом Колледжа, коллективным договором, соглашениями;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.16 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

2. Трудовой договор (эффективный контракт)

2.1 При заключении трудового договора с работником Колледж руководствуется требованиями, установленными законодательством РФ для заключения эффективного контракта. Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

2.2 В Колледже разработаны две типовые формы трудовых договоров в соответствии с примерной формой трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р. и рекомендациями согласно Приказу Минтруда России от 26.04.2013 N 167н. для административно-хозяйственного и вспомогательного персонала и для педагогического персонала.

2.3 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.4 Трудовой договор с работником заключается письменной форме в двух экземплярах (один хранится у работника, другой остается у работодателя), каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.5 Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.6 При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.7 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.8 В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, основания и условия стимулирующих и компенсационных выплат и др. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон, заключенному в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.9. Объём педагогической нагрузки работникам Колледжа устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий организации образовательного процесса с учетом мнения работников Колледжа.

Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году (п. 7.1.1. Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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").

Объем учебной нагрузки педагогического работника Колледжа на первое и второе учебное полугодие (семестр) закрепляется приказом работодателя о распределении педагогической нагрузки и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учётом мнения работников Колледжа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для распределения групп и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен в письменном виде ознакомить педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год до их ухода в очередной отпуск. Учебная нагрузка может быть скорректирована по результатам набора обучающихся на новый учебный год.

2.10. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых Колледж является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объём и преемственность в преподавании учебных дисциплин и междисциплинарных курсов в учебных группах. Объем учебной нагрузки установленной педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть равной в первом и во втором учебных полугодиях.

Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.11 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.12. Учебная нагрузка преподавателям Колледжа, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения ему возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим преподавателям, в том числе принятым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

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

2.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя распределении педагогической нагрузки, возможны:

1) По взаимному согласию сторон;

2) По инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (ст. 74 ТК РФ);

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года (60.2 ТК РФ);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Колледже на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях (ст.72.2 ТК РФ);

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет или после окончания этого отпуска при условии, если работа замещавшему работнику была предоставлена на период отпуска основного работника.

2.15. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Колледжа, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции - работы по определённой специальности, квалификации или должности (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом педагогическому работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные федеральным законодательством и локальными нормативными актами.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 части 1 ст. 77 ТК РФ.

2.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в Колледже.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ, 336 ТК РФ).

2.18. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

2.19. Работник обязан приступать к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после подписания договора. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, договор считается незаключенным из-за недостижения согласия сторон по существенным условиям договора.

3. 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 Колледжа.

3.2 Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом развития Колледжа.

3.3 Работодатель обязуется:

- по письменному заявлению работника организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников Колледжа (в контексте специальности);

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года;

- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

- в случае направления работника работодателем 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);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ при получении ими образования соответствующего уровня впервые;

- содействовать педагогическим работникам в реализации их права на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем, один раз в три года;

- при наличии необходимой финансовой и/или организационной возможности предоставлять дополнительные гарантии и компенсации, аналогичные установленным ст. 173-177 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности колледжа, по направлению Колледжа и органов управления образованием, а также в других случаях, в том числе в случае осуществления финансирования за счет внебюджетных источников и т.п.)

3.4 Организовывать проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям не реже чем один раз в пять лет в порядке, установленном законодательством об образовании.

3.5 Содействовать прохождению педагогическими работниками по их желанию аттестации в целях установления квалификационной категории (первой и высшей) в порядке, установленном законодательством об образовании.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Колледжа, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

4.3. Если в отрасли соглашение отсутствует или не распространяется на Работодателя, то критерии массового увольнения определяются на основании п. 1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения (утв. Постановлением Совета Министров РФ от 05.02.1993 N 99). Согласно этому документу увольнение считается массовым при сокращении - 50 человек и более в течение 30 календарных дней.

4.4. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.5. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса производится с учетом мотивированного мнения профсоюза в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.7. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, не могут быть уволены по инициативе работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

4.8. 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 также:

- лица пред пенсионного возраста (за три года до пенсии);
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.10. При появлении новых рабочих мест в Колледже, в том числе на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Колледжа в связи с сокращением численности или штата работников.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников Колледжа определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, основного, за исключением педагогических работников, медицинских работников, и вспомогательного персонала Колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них в порядке предусмотренном трудовым законодательством РФ.

5.4. Для медицинских работников Колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.5. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.6. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в Кооперативе (Филиале) с Министерством образования и науки Республики Беларусь.

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, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы в Колледже.

5.9. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерыв (более двух часов) между занятиями. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.10. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Колледжа (заседания педагогического совета, родительские собрания, производственные совещания и др.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не осуществляется. Привлечение работников Колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Колледжа.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.13. Привлечение работников к работе в выходные или праздничные дни без согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий;
- предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Колледжа;
- выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение, эпидемия и т.д.).

5.14. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивалась в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ). Согласно статье 104 ТК РФ «Суммированный учет рабочего времени», оплата за сверхурочные дни производится за учетные периоды с 1 января по 30 июня; 1 июля по 31 декабря.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели.

5.15. В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантии, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.16. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном локальным актом Колледжа (положением об оплате труда).

5.17. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.18. В каникулярное время вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

5.20. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск:

1) ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней;

2) ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, например:

- работникам, занимающим должности в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (преподаватели, старшие методисты, методисты, заместители директора, руководители структурных подразделений, директор) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» - 56 календарных дней;

- работникам, являющимся инвалидами, предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней на основании Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", при условии, что работник предоставил в отдел кадров работодателя справку установленного образца об установлении инвалидности.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.21. При наличии финансовых возможностей и с учетом производственных возможностей работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности путем присоединения дополнительного оплачиваемого отпуска (ст.120 ТК РФ).

5.22. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.23. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять работникам по их желанию (заявлению) отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;
- при рождении в семье ребенка - до 5 календарных дней в году;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (1 сентября) – 1 календарный день в году;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней в году;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

2) Предоставлять педагогическим работникам по их желанию (заявлению) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

5.24. 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.

5.25. Общим выходным днем для работников Колледжа является воскресенье.

Время перерыва, а также график дежурства педагогических работников по Колледжу, работы в выходные и нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами Колледжа. Дежурство педагогических работников по Колледжу должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.26. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания для других работников устанавливается локальным актом Колледжа и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

6. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Работодатель обеспечивает оплату труда работников в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ и Положением об оплате труда работников Колледжа.

6.2. Заработная плата устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда и включает в себя:

- оклад (ставку заработной платы);
- доплаты и(или) надбавки компенсационного характера;
- доплаты и(или) надбавки стимулирующего характера;
- иные доплаты.

6.3. Оклады (ставки заработной платы), а также стимулирующие, компенсационные выплаты и иные доплаты, устанавливаются работникам в соответствии с Законодательством РФ и Положением об оплате труда работников Колледжа.

6.4. Оплата труда педагогических работников устанавливается тарификационным списком, утверждаемым приказом директора ежегодно на 01 сентября.

Тарификационный список формируется, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.5. Размер оплаты труда педагогических работников Колледжа определяется с учетом учёной степени, почётного звания, объёма учебной и методической работы, продолжительности рабочего времени, дополнительной оплаты за работу, не входящую в их должностные обязанности, других компенсационных и стимулирующих выплат.

6.6. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в соответствии с Законодательством РФ.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам, в том числе с почасовой оплатой труда, каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена в сроки и в порядке установленные Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 136 ТК РФ).

С целью улучшения положения работников по сравнению с предписанными требованиями Трудового кодекса РФ, работодатель может выплатить работнику заработную плату за дни, отработанные до отпуска, одновременно с отпускными, то есть до наступления установленных у работодателя сроков выплаты зарплаты.

6.8. Отпускные работникам выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

6.9. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Извещение производится по средствам выдачи каждому работнику расчетного листка установленной с учетом мнения представительного органа работников формы. Работодатель вправе извещать работника о составных частях его заработной платы путем выдачи расчетного листка на бумажном носителе, либо его направления по заявлению работника на электронную почту работника.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (ст. 236 ТК РФ).

6.12. Работодатель обязуется возместить работникам Колледжа материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, 234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

6.13. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника Колледжа. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

6.14. Средний дневной заработок для оплаты отпусков исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ).

6.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

6.16. Удержание с работника Колледжа заработной платы производится в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.17. Работники Колледжа имеют право приостановить работу, известив об этом работодателя в письменной форме если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ).

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что:

7.1 Работодатель обеспечивает бесплатное право работников Колледжа на пользование библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2 Работникам, при наличии финансовых средств внебюджетного фонда и фонда экономии на основании письменного заявления работника и приказа работодателя, выплачивается материальная помощь.

Основанием для выплаты материальной помощи являются следующие обстоятельства:

- уход в ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- вступление работника в законный брак;
- рождение (усыновление/удочерение) ребенка;
- тяжелое материальное положение работника;
- длительная болезнь работника (от 3х месяцев и более);
- болезнь близкого родственника (супруга, ребенка, родителей);
- смерть близких родственников работника;

Размер материальной помощи устанавливается приказом работодателя.

7.3. Для детей работников ФГБПОУ «Колледж МИД России» предоставляется льгота на платные образовательные услуги, в соответствии с Положением о порядке оказания платных образовательных услуг.

7.4. Для работников, имеющих статус «Молодой специалист» или «Начинающий преподаватель»:

- предусмотрено закрепление наставников в первый год их работы;
- проведение за счет работодателя плановой подготовки и повышения квалификации.

7.5. При расторжении трудового договора по соглашению сторон Работодатель вправе выплатить Работнику выходное пособие в размере не более трех средних месячных заработков работника.

7.6. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.7. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

8.2 Не реже чем один раз в пять лет проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. (Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»)

8.3 Проводить со всеми поступающими на работу а также переведёнными на другую работу работниками Колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Колледжа по охране труда на начало учебного года.

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

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

8.6 Сохранить, место работы (должность) и средний заработок за работниками Колледжа на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.8 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 (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам Колледжа, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными или опасными условиями труда (в случае наличия таких работ).

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

8.11. Назначить в Колледже ответственного за охрану труда.

8.12. Осуществлять контроль условий и охраны труда.

8.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в Колледже. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.14. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников Колледжа с сохранением за ними места работы, должности и среднего заработка (ст. 212 ТК РФ).

8.15. Информировать работников Колледжа об условиях и охране труда на рабочих местах, риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9. Контроль выполнения коллективного договора

Стороны договорились, что:

9.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2 Совместно разрабатывают мероприятия по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3 Осуществляют контроль реализации мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Колледжа.

9.4 Рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

9.5 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение трудовых споров.

9.6 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10. Срок действия коллективного договора

10.1. Коллективный договор вступает в действие с 08 июля 2019 года и действует по 07 июля 2022 года.

10.2. В соответствии со статьей 43 ТК РФ, Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, путем подписания дополнительного соглашения.

10.3. В случае продления срока действия коллективного договора дополнительное соглашение подлежит уведомительной регистрации в установленном порядке.

10.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению действия настоящего будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью**

/ листов

Директор
«Колледж МИД России»

2_1'И.ТО. Гаврюшин/

1115

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1

к Коллективному договору от 08.07.2019 о продлении срока его действия

01 2022 .

«
)»,
 «
 [f \$.08.2020 (далее -
),
 (30.06.2022 . N 05)
 . 2 . 43, . 44 . 10.2
 08.07.2019

1. 07 2022 .
 08.07.2019 3 ()
 08 2022 07 2025
 2
 |
 3
 2022-2025

Работодатель

Работники

И.Ю. Гаврюшин



[Handwritten signature]

*Подпись представителя работников
 И.Ю. Гаврюшин*

