«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
государственного бюджетного
профессионального
образовательного учреждения
Астраханской области
«Астраханский колледж культуры и искусств»
_____ М.Г. Гаврикова
(личная подпись)

«18» ноября 2026 г.

М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
государственного бюджетного
профессионального
образовательного учреждения
Астраханской области
«Астраханский колледж культуры
и искусств»
_____ А. В. Смиховская
(личная подпись)
«18» ноября 2026 г.

М.П.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Астраханской области
«Астраханский колледж культуры и искусств»
Коллективный договор
2026 -2029 г.

«18» ноября 2026 г. **г. Астрахань**

РАЗДЕЛ 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем - администрацией ГБПОУ АО «Астраханский колледж культуры и искусств» в лице директора Смиховской Аллы Васильевны, действующей на основании Устава, трудового договора от «24» декабря 2015г. № 23 (далее - Колледж), и работниками Колледжа в лице председателя профсоюзного комитета Гавриковой Марины Германовны (решение заседания профсоюзного комитета ОГОУ СПО « Астраханский колледж культуры» от 15.11.2011 протокол № 8) (далее – профком), представляющего интересы работников.

Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», отраслевых тарифного и регионального соглашений, иных нормативными правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, и распространяется на всех работников Колледжа.

Настоящий Коллективный договор заключен также в соответствии с иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами и региональным отраслевым соглашением условий труда.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам Колледжа, улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи, другие вопросы в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами (ст. 41 ТК РФ).

региональным отраслевым соглашением условий труда.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам Колледжа, улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи, другие вопросы в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Колледжа, является полномочным представительным органом работников Астраханского колледжа культуры и искусств, защищает интересы членов профсоюза, а также и работников, не являющихся членами профсоюза, при условии отчисления ими 1% от заработной платы на счёт профкома.

1.5. Работодатель строит свои взаимоотношения с профсоюзным комитетом в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим Коллективным договором.

1.6. Контроль над ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства (комиссия по ведению переговоров, подготовки проекта и заключению Коллективного договора), их представителями, соответствующими органами по труду.

1.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнёрства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению условий Коллективного договора.

1.8. Нормы настоящего Коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищённости по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях Колледжа.

1.9. Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа, при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ.

1.10. Коллективный договор заключается сроком на три года вступает в силу с даты подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Колледжа, реорганизации Колледжа в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Колледжа.

1.12. При смене формы собственности Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.14. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон по инициативе любой из сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для его

заключения (ст.44), при этом условия Коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения работников.

1.16. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства и их представителями, а также органами по труду.

1.17. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Колледже могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.18. Работодатель в течение семи дней со дня подписания представляет Коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствии с действующим законодательством.

1.19. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором и другими локальными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Колледжа, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов ответственных работников, через информационные стенды).

РАЗДЕЛ 2. Трудовые отношения

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности учебного процесса на основе внедрения новых технологий, прогрессивных
форм организации работы и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности Колледжа, повышения культуры производства и
дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать необоснованных случаев снижения тарифных ставок;

2.2.2. обеспечивать трудовой коллектив Колледжа необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы при соответствующем финансировании Колледжа;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на
улучшение условий труда и производственного быта, проводить специальную оценку условия труда;

2.2.4. создавать условия для освоения передового опыта, достижений науки и техники, влияющих на улучшение условий труда и рост заработной платы;

2.2.5. проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников;

2.2.6. предоставлять профкому в лице комиссии по социально-трудовым отношениям информацию о выполнении намеченных социально- экономических показателей;

2.2.7. предоставлять по требованию профкома отчёт о выполнении обязательств по Коллективному договору;

2.2.8. сотрудничать с профкомом в рамках комиссии по социально – трудовым отношениям, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.9. соблюдать условия настоящего Коллективного договора, трудовых договоров с работниками;

2.2.10. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.11. учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ Колледжа;

2.2.12. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности Колледжа присущими профсоюзам методами: повышением эффективности труда, разрешением конфликтных ситуаций внутри коллектива, между работниками и работодателем;

2.3.2. способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.3.3. представительствовать от имени членов профсоюза, а также не членов профсоюза, но уполномочивших профсоюзы, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права, интересы;

2.3.4. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде;

2.3.5. контролировать соблюдение законодательства о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий настоящего Коллективного договора;

2.3.6. представлять мотивированное мнение профкома при увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы членов профсоюза в Государственной инспекции труда и органах судебной власти, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.7. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, выполнения соглашений по охране труда;

2.3.8. участвовать в формировании тарификации преподавателей, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.9. предлагать меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Колледжа, осуществлять контроль над занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (ст.178-182 ТК РФ);

2.3.10. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем форм оплаты труда, управления Колледжем, ведению переговоров по совершенствованию взаимных обязательств Коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социального и кадрового развития в период формирования бюджета Колледжа на следующий год;

2.3.11. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой квалификацией. При равной квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (опекуны, усыновители), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- одинокие отцы (опекуны, усыновители), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- родители (опекуны, усыновители), имеющие (воспитывающие) ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.3.12. использовать с учетом мнения профкома внутрипроизводственные резервы Колледжа для сохранения рабочих мест, в этих целях:

2.3.13. выявлять возможности внутренних перемещений работников с их согласия;

2.3.14. расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

2.3.15. не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

2.3.16. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка, в соответствии с действующим законодательством;

2.3.17. разработать, принять и обеспечить выполнение «Программы содействия занятости высвобождаемых работников», обратив особое внимание на:

• сохранение высокопрофессионального кадрового состава работников;

• использование возможностей на внутреннее перемещение работников на вакантные должности;

• применение увольнения работников по сокращению штата, численности только как вынужденной меры, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в Колледже и через государственные организации, способствующие трудоустройству;

• обеспечение мер по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и отраслевыми тарифными и региональными соглашениями.

2.3.18. Профком имеет право получать от работодателя информацию по различным вопросам и рассматривать её на заседании комиссии по социально-трудовым отношениям, а именно по вопросам:

- реорганизации и ликвидации Колледжа;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение существенных условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, локальными документами Колледжа, Коллективным договором. Профком имеет право вносить по этим и другим вопросам в органы управления Колледжа соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов комиссии профкома при их рассмотрении;

- оказания информационно-методической, консультативной, правовой, финансовой помощи;

- других видов практической помощи работникам Колледжа, членам профкома.

2.4. Работник обязан:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы директора;

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. способствовать повышению эффективности учебного процесса, использовать передовой опыт коллег;

2.4.4. нести материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством;

2.4.5. беречь оборудование и имущество Колледжа;

2.4.6. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.7. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Колледжу, его имуществу и финансам;

2.4.8. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный процесс работы, и немедленно сообщать о случившемся факте администрации Колледжа;

2.4.9. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях и на территории Колледжа, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.10. бережно относиться к инструментам и оборудованию, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы.

2.5. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и настоящим Коллективным договором;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (педагогов, работников), предоставлением еженедельных выходных, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- компенсацию за отклонение от нормальных условий труда;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Данное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст.197 ТК РФ)
- участие в управлении Колледжем в предусмотренных ТК РФ, иными федеральным законами и настоящим Коллективным договором формах;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

РАЗДЕЛ 3. Порядок приема и увольнения работников, обеспечение занятостью.

3.1. Трудовые отношения между работниками и Колледжем регулируются трудовым
договором, заключенным в письменной форме в соответствии с требованиями ТК РФ и других действующих нормативных актов, а также настоящим Коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон в одном экземпляре. Директор не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, Коллективным договором Колледжа.

3.1.1. Прием на работу оформляется приказом работодателя на основании заключенного трудового договора.

3.1.2. Экземпляр трудового договора выдается работнику на руки. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

3.1.3. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.1.4. Трудовые договоры заключаются:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

3.1.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии или отсутствии судимости.

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

3.2. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу посредством заключения трудового договора преимущественно на неопределенный срок, для выполнения работы, которая носит непостоянный характер, на определенный срок;

- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Колледжем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учётом положений настоящего Коллективного договора;

- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ;

- выполнять условия заключённого трудового договора;

- изменять трудовой договор лишь в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 72 - 75 ТК РФ);

- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Колледжа, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профкома (ст. 82 ТК РФ);

- сообщать профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2 ст.12 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- разрабатывать совместно с профкомом программы (планы) обеспечения занятости, меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Колледжа, ухудшения финансово-экономического положения Колледжа;

- представлять в профком не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанных с расторжением трудового договора в соответствии с законодательством;

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 88 ТК РФ).

3.3. Профком обязуется:

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Колледже, делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзного комитета;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при

расторжении работодателем трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ - членами профкома (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивать защиту работников - членов профкома в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Колледже;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 4. Оплата труда

4.1. Заработная плата каждого работника Колледжа зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ст. 132 ТК РФ; постановление Правительства Астраханской области № 232-П от 03.07.2017г. «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству культуры и туризма Астраханской области», постановление правительства Астраханской области от 11.05.2023 г. № 237-П «О внесении изменений в постановление Правительства Астраханской области от 03.07.2017 № 232-П»,

4.2. Заработная плата педагогических работников, оплата труда которых производится из нормы часов за ставку, складывается из учебной нагрузки, доплат, надбавок. Учебная нагрузка рассчитывается на учебный год. Оплата за учебную нагрузку для основных педагогических работников распределяется на 10 месяцев, для совместителей - по фактически отработанному времени.

4.3. Оплата труда работников Колледжа производится на основании Положения об оплате труда работников. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления денежных средств на банковский счет работника. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, производятся за счет Работодателя.

Работник вправе открыть счет с обслуживанием банковской карты для перечисления заработной платы в любых кредитных организациях, с которыми Колледж заключил договор на зарплатный проект и имеющих платежную систему «МИР», сообщив об этом работодателю в письменной форме не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. В данном случае все расходы также производятся за счет Работодателя.

4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

4.5. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) выплачивается из расчета 5000 рублей в месяц (Постановление Правительства РФ от 07.07.2021 N 1133 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации») с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию, но не более двух выплат ежемесячно одному педагогическому работнику за фактически выполненную работу вне зависимости от наполняемости групп.

4.6. Средства на оплату труда, формируемые за счёт бюджетных ассигнований бюджета Астраханской области, включают расходы на выплату должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. При этом объём средств на стимулирующие выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счёт ассигнований бюджета Астраханской области.

4.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной деятельности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4.8. Работодатель обязуется:

- разово оплачивать работу в составе экзаменационных комиссий по проведению итоговых, промежуточных аттестаций студентов, вступительных испытаний;

- по желанию работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха с одинарной оплатой;

- производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон и норм ТК РФ;

- производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами; Постановления Правительства РФ, правительства Астраханской области;

- выплачивать премию согласно Положению об оплате труда работников, определенному для каждой конкретной категории работников с учетом мнения профкома;

- выплачивать работникам колледжа вознаграждение по итогам работы за год согласно Положению об оплате труда работников;

- своевременно выплачивать работникам заработную плату не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 20 число (производится выплата аванса) и 5 число (начисляется за истекший месяц и выплачивается оставшаяся причитающаяся сумма) месяца;

- производить выплату заработной платы в денежной форме;

при выдаче заработной платы бухгалтерия обязана выдавать работнику расчётный листок;

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца до наступления таких изменений.

4.9. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

При направлении работодателем работника на профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации, 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 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации, 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 (ст. 187 ТК РФ).

Необходимость направления работников на профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных

видов деятельности. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. (ст.196 ТК)

4.10. При наличии финансовых средств, либо в случаях, установленных законодательством, работникам могут производиться материальные выплаты:

- в связи с награждениями (Почетной грамотой, благодарственным письмом, благодарностям вышестоящих организаций);
- в связи с юбилейными датами;
- к профессиональным и праздничным датам.

Размер указанных выплат не может превышать 200 % должностного оклада.

По заявлению работника колледжем может быть оказана материальная помощь в размере месячного содержания не более 2 раз в год, при наличии финансовых средств, в связи с необходимостью приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, лечением, смертью близкого родственника, тяжелым материальным положением и др.

4.11. Профком обязуется:

- осуществлять контроль над реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда в соответствии с трудовым договором; обязательств настоящего Коллективного договора по данному разделу;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную выплату заработной платы или её стимулирующей части;
- рассматривать вопросы начисления, задержки, невыплаты заработной платы или её части на заседаниях профкома (ст. 35, 35.1. ТК РФ);
- обращаться в органы Государственной инспекции труда, которые обязаны привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий настоящего Коллективного договора;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда; по формированию ФОТ и индексации;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

РАЗДЕЛ 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Продолжительность рабочего времени работников Колледжа составляет 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени также устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатами специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных настоящим пунктом для лиц соответствующего возраста.

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

5.2. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется
Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, расписанием учебных занятий, утвержденными работодателем (администрацией) с учетом мнения профкома.

5.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается
только в случаях, регулируемых ст.97, 99 ТК РФ.

5.4. К работе в выходные и праздничные нерабочие дни работники привлекаются только с их письменного согласия в соответствии со ст. 113 ТК РФ, с учетом мнения профкома и по письменному распоряжению работодателя.

5.5. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.6. Всем работникам Колледжа предоставляется ежегодный основной оплачиваемый
отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Колледже, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.7. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам Колледжа предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем оформляется приказом работодателя по согласованию с профкомом ежегодно.

5.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в следующих случаях (ст. 124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника в течение отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть ему предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска, и все необходимые расчеты производятся перед отпуском (ст. 127 ТК РФ).

5.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ, Правила внутреннего трудового распорядка).

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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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 в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;

- родителям (опекунам, усыновителям), воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо настоящим Коллективным договором.

5.11. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ) в порядке, утвержденном приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644).

5.12. Профком обязуется:

- осуществлять контроль над соблюдением законодательства о труде в части времени отдыха;

- предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Колледжа;

- осуществлять профсоюзный контроль над соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- уделять особое внимание соблюдению режима времени работы и отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

- вносить представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров.

5.13. Все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

5.14. Излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169, в ред. от 20.04.2010г.).

РАЗДЕЛ 6. Социальные льготы и гарантии

6.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять
обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными
законами;

- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов основным работникам по медицинскому страхованию;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых
законодательством;

- внедрять в организации персонифицированный учёт в соответствии с Законом РФ «Об

индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного
страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате
работающих для представления их в пенсионные фонды;

6.2. Профком обязуется:

- обеспечить контроль над соблюдением права членов профсоюза на обязательное социальное
страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- в новогодние праздники организовывать для детей членов профсоюза Колледжа новогодние
подарки за собственные средства и средства других финансовых источников;

- осуществлять контроль за перечислением средств в фонды: пенсионный, медицинского и социального страхования;

- активно работать в комиссиях по социальному страхованию.

6.3. Стороны решили предпринять меры по улучшению организации общественного, в т.ч. горячего питания в Колледже:

- организовать в Колледже общественное питание в буфете.

6.4. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Колледжа и членами их семей при наличии финансирования.

6.5. Помимо предусмотренных законодательством случаев предоставлять работнику по его заявлению краткосрочные отпуска без сохранения содержания в следующих случаях:

- при праздновании юбилейных дат– 1 день;

- родителям, провожающим детей в 1 класс – 1 день (1 сентября);

РАЗДЕЛ 7. Социальная защита молодежи

7.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (ст. 173-177 ТК РФ).

7.2. Профком обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых специалистов в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательных и дополнительных гарантий (ст. 265-272 ТК РФ);

- изучать бытовые условия молодых специалистов, при необходимости ходатайствовать о предоставлении молодым специалистам общежития.

РАЗДЕЛ 8. Защита трудовых прав работников.

8.1. Работодатель включает представителей профкома, уполномоченных профсоюзным собранием трудового коллектива, в совет Колледжа в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

8.2. Профком осуществляет контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК РФ).

8.3. Работодатель обеспечивает участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам. В случае недостижения согласия профком от имени работника оставляет за собой право обратиться в органы государственного надзора (государственной инспекции труда) или в органы судебной власти (ст. ст. 352-365, 384, 387, 390, 391 ТК РФ).

Профком оказывает непосредственную помощь работнику или члену

профсоюза в составлении обращения в Государственную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в органы судебной власти, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты.

8.4. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК, настоящим Коллективным договором.

8.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет Колледжа будут рассматривать в строгом соответствии с ТК в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда и оплаты труда;
- заключения, изменения и выполнения Коллективного договора;
- при отказе работодателя учесть мнение профсоюзного комитета Колледжа при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- других случаях.

РАЗДЕЛ 9. Соглашение по охране труда

9.1. Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом РФ обязан:

9.1.1. Для проведения мероприятий по охране труда использовать в полном объеме средства, выделенные по смете расходов, регулярно информировать профком об использовании этих средств.

9.1.2. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, санитарно-гигиенические условия в соответствии с нормативной документацией, а также соответствующие выплаты при ненормальных условиях труда.

9.1.3. Обеспечить пожарную безопасность, совместно с Профкомом проводить административно - общественный контроль соответствия технического состояния зданий, инженерных сетей и средств пожаротушения требованиям существующих норм и правил.

9.1.4. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, организовать контроль над состоянием условий труда на рабочих местах, регулярно планировать аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с ТК РФ и действующим законодательством РФ.

9.1.5. Обеспечить проведение инструктажа по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи и другим правилам охраны труда. Обеспечить проведение проверки знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.
Запретить допуск к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж.

9.1.6. Обеспечить приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

9.1.7. Организовать проведение за счет средств работодателя флюорографического обследования, вакцинации против гриппа работников Колледжа в соответствии с действующими нормативными документами.

9.1.8. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских обследований, вакцинации, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.9. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с санитарно- гигиеническими нормами.

9.1.10. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.11. Обеспечить разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного комитета инструкций по охране труда для работников.

9.1.12. Обеспечить наличие комплекта нормативных актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

9.2. Работник обязан:

9.2.1. Соблюдать требования охраны труда, производственной санитарии и противопожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.2.2. Проходить инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи и другим правилам охраны труда, проверку знаний требований охраны труда.

9.2.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры. Регулярно проходить медицинское обследование и проводимую органами здравоохранения вакцинацию (прививки) для предупреждения массовых инфекционных заболеваний.

9.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

9.3. Работник имеет право:

9.3.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

9.3.2. На обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.3.3. На получение достоверной информации от работодателя об условиях труда и охране труда на рабочем месте.

9.3.4. На обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя.

9.3.5. На личное участие в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте.

9.3.6. На обращение с жалобой в профком на неудовлетворительные условия труда.

9.4. Работодатель имеет право:

9.4.1. Привлекать к административной ответственности в соответствии с Кодексом РФ "Об административных правонарушениях" лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным Договором.

РАЗДЕЛ 10. Контроль над выполнением Коллективного договора

10.1. Контроль над выполнением Коллективного договора Колледжа осуществляется профкомом и администрацией Колледжа. Ни одна из сторон не может до истечения установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего Коллективного договора в течение года. По итогам года информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников Колледжа. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших Коллективный договор;

- обеспечить, чтобы сторонами договора, их представителями, по подготовке и проверке хода выполнения Коллективного договора осуществлялся контроль над его выполнением постоянно, и рассматривать на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения Коллективного договора за полугодие с информацией директора и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля над выполнением Коллективного договора.

10.3. Профком для контроля над выполнением Коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

10.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения
коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением

выполнения Коллективного договора осуществлялся контроль над его выполнением постоянно, и рассматривать на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения Коллективного договора за полугодие с информацией директора и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля над выполнением Коллективного договора.

10.3. Профком для контроля над выполнением Коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

10.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением Коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

10.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 11. Заключительные положения

11.1.Настоящий Коллективный договор принимается Общим собранием работников.

11.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 44 ТК РФ).

11.3. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с главой 61 ТК РФ, иными федеральными законами.

11.4. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора подать его на уведомительную регистрацию в соответствии с действующим законодательством, а также обязуется в течение 7 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников Колледжа, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

Коллективный договор принят на Общем собрании работников Колледжа «18» ноября 2026 г.

Представитель работодателя:
Директор _____ А.В. Смиховская
«18» ноября 2026 г.
М.П.

Представитель работников:
Председатель профкома _____ М.Г. Гаврикова
«18» ноября 2026 г.
М.П.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
13 (тринадцать) листов
цифрами прописью
Директор
А.В.Смиховская
«18» ноября 2026г.

ГКУ АО
«Центр социальной поддержки
населения Кировского района
г. Астрахани»
№ 61
Дата 18.11.2026 г.
Подпись