

**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Школа-студия (институт)  
имени Вл.И.Немировича-Данченко при Московском Художественном  
академическом театре имени А.П.Чехова»**

От администрации/работодателя:  
Ректор Школы-студии МХАТ



Золотовицкий И. Я.  
2017 года

М. П.

От работников:  
Представитель работников  
Школы-студии МХАТ

*В. В. Мархасев*  
6 февраля 2017 года

**Коллективный договор**

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Школа-студия (институт) имени Вл. И. Немировича-  
Данченко при Московском Художественном академическом театре имени  
А.П.Чехова» (Школа-студия МХАТ)

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 112 от 07.02.2017 г.

Утвержден  
на общем собрании (конференции)  
работников Школы-студии МХАТ

06 февраля 2017 г.

Москва  
2017

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Школа-студия (институт) имени Вл. И. Немировича-Данченко при Московском Художественном академическом театре имени А. П. Чехова» (далее – Институт, Работодатель) и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники Института в лице представителя работников Института – профессора кафедры сценической речи и вокала - Мархасева Виктора Владимировича и работодатель - ректор Института – Золотовицкий Игорь Яковлевич.

## 2. Предмет коллективного договора

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

## 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Института и трудовым договором.

Трудовой договор не может содержать условий, ограничивающих права и свободы или снижающих уровень гарантий Работников, установленных нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, ТК РФ и законодательством Российской Федерации, а также коллективным договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при приеме их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок (не более 5 лет), в соответствии с ТК РФ.

Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным ТК РФ. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

При замещении должностей научно-педагогических Работников, за исключением должностей деканов факультетов и заведующих кафедрами, заключению трудового договора предшествует избрание по конкурсу.

Должности деканов факультетов и заведующих кафедрами являются выборными. Порядок выборов на эти должности определяется локальными нормативными актами Института.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, Правилами внутреннего трудового распорядка Института, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника и коллективным договором.

3.4. Аттестация Работников проводится аттестационной комиссией в соответствии с локальными нормативными актами Института и законодательством Российской Федерации.

3.5. Работодатель обязуется создавать условия для повышения квалификации Работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.6. Работники обязуются лично добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, бережно относиться к имуществу Института, соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, иных локальных нормативных актов, а также содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов.

3.7. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.8. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным в ТК РФ.

#### **4. Оплата труда**

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников в соответствии с ТК РФ и Положением об оплате труда Работников Института, локальными нормативными актами, устанавливающими систему оплаты труда на основе

должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы, премирование и надбавки за стаж работы в Институте.

4.2. Выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда Работников Института, включаются в состав среднего заработка, в том числе в средний заработок для исчисления отпускных сумм.

4.3. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату Работникам в сроки, установленные локальными нормативными актами Института и трудовым договором с Работником, с выдачей расчетного листка (в соответствии с ТК РФ), выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). В случаях перечисления заработной платы на банковскую карточку Работник получает расчетный листок по первому требованию в бухгалтерии Института.

4.4. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, командировок, выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляются исходя из фактически начисленной Работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в котором за ним сохраняется средняя заработная плата. Пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка Работника, за два года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в том числе за время работы у других страхователей.

4.5. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных трудовым законодательством.

4.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников производятся доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы). Конкретный размер доплаты каждому Работнику устанавливается в соответствии с ТК РФ по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премии по итогам работы выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда.

4.8. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

4.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные

расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

4.10. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

4.11. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии с ТК РФ.

5.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест.

5.3. Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе Работодателя 10 и более работников в течение 30 календарных дней.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

5.4.2. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

Не допускается увольнение по выше указанным основаниям:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- других Работников, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери;
- Работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

При определении отбора кандидатур Работников, подлежащих высвобождению, Работодатель учитывает преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных ТК РФ.

Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, при прочих равных условиях отдается:

- Работникам предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию);

- Работникам, проработавшим в Институте свыше 10 лет (за исключением лиц пенсионного возраста).

5.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время - не менее одного оплачиваемого рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.6. Работодатель оказывает меры социальной поддержки высвобождаемым при сокращении численности или штата Работникам Института в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Режим рабочего времени Работников Института регулируется трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом Института, трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами Института, а также расписанием учебных занятий.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников, работающих на полную ставку, не может быть более 40 часов в неделю. Для педагогических Работников, отнесённых к профессорско-педагогическому составу – не более 36 часов в неделю; для иных педагогических работников (концертмейстеров) – не более 24 часов в неделю.

Для работников Учебного театра устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (понедельник). При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов.

Накануне выходных и праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

Работа в выходные дни запрещается, за исключением следующих случаев: гастролей, каникул, вступительных испытаний и производственной необходимости, в соответствии с ТК РФ.

Стороны договорились, что в выходные, праздничные дни, а также в нерабочее время предпраздничных дней в Школе-студии МХАТ может вводиться дежурство для разрешения неотложных вопросов. Кроме того, могут вводиться вызовы на работу для проведения дипломных спектаклей и других мероприятий.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя ректора Института.

Для работников Учебного театра, работа которых непосредственно связана с проведением и обслуживанием спектаклей и репетиций, устанавливается суммированный месячный учет рабочего времени, с тем чтобы продолжительность рабочего времени за месяц не превышала нормального числа рабочих часов.

Месячная норма рабочего времени этих работников определяется путем умножения установленной продолжительности рабочего дня на количество рабочих дней в данном месяце с учетом сокращения рабочего дня в предвыходные и праздничные дни.

6.3. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

6.4. Для педагогических Работников, Работников учебного отдела, библиотеки, персонала других подразделений, обслуживающих образовательный процесс, устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье.

Для научных Работников и Работников из числа административно-хозяйственного и иного персонала устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

В отдельных структурных подразделениях, обслуживающих образовательный процесс, Работодателем может устанавливаться другой отличный от установленного для данной категории Работников режим работы и отдыха в пределах, не превышающих определенной законодательством продолжительности рабочей недели.

Для отдельных категорий Работников, осуществляющих техническое и хозяйственное обслуживание объектов инфраструктуры Института в круглосуточном режиме, устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику. При работе по скользящему графику применяется суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом принимается год.

В отдельных структурных подразделениях приказом Работодателя с учетом согласия работников может вводиться сменная работа по графику сменности с суммированным учетом рабочего времени с учетным периодом год.

Для Работников Института, работающих в режиме рабочего времени, отличном от пятидневной рабочей недели, чередования рабочих и нерабочих дней, продолжительности смены, время начала и окончания работы, время перерывов в работе для отдыха и питания устанавливается графиком сменности, составленным руководителем структурного подразделения, согласованным с работниками и утвержденным проректором, курирующим структурное подразделение. При сменной работе каждая группа Работников должна производить работу в течение

установленной продолжительности времени и в соответствии с графиком сменности. Графики сменности и изменения к ним утверждаются Работодателем с учетом мнения работников и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. При составлении графика работы учитываются требования законодательства Российской Федерации о соблюдении нормы рабочего времени за учетный период, о продолжительности междуменного и еженедельного непрерывного отдыха, кроме того, чтобы количество рабочих часов, предусмотренных графиком, не привело к уменьшению заработка Работника вследствие недоработки.

При суммированном учете рабочего времени работа, выполняемая по инициативе Работодателя (в том числе для замены отсутствующего Работника) с согласия Работника сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, оплачивается как сверхурочная на основании утвержденного графика работы, табеля учета рабочего времени и приказа Работодателя, подготовленного на основании докладной записки руководителя структурного подразделения, согласованной курирующим проректором.

6.5. Привлечение Работников к сверхурочной работе без их письменного согласия не допускается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере с учетом стимулирующих выплат. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.6. Для инвалидов 1-2 групп, работающих на полную ставку, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 35 часов в неделю, для Работников в возрасте от 16-18 лет – 36 часов в неделю, для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю, с сохранением полной оплаты труда в соответствии с ТК РФ.

6.7. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях согласно ТК РФ:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.8. Работодателем ежегодно устанавливается (на основании решения Ученого совета Института и с учетом мнения работников) предельная,



индивидуальная годовая норма учебной нагрузки педагогического Работника в соответствии с нормативными правовыми актами, регламентирующими указанные нормы в образовательных учреждениях высшего образования. Каждому преподавателю до начала учебного года заведующим кафедрой должен быть утвержден его индивидуальный план, включающий все виды нагрузки.

Контроль выполнения индивидуального плана, соблюдения режима работы и еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной для педагогического Работника, осуществляет заведующий кафедрой.

6.9. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается (с их письменного согласия) в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Института, а также в случае, когда приостановка работы структурного подразделения или отдельных его Работников на период выходных или праздничных дней может отрицательно сказаться на отдельных направлениях деятельности Института.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

6.10. При привлечении Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни руководителю структурного подразделения необходимо учитывать, не относится ли Работник к категории лиц, которым работа в выходной или праздничный день запрещена в соответствии с ТК РФ:

- беременные женщины;
- лица, не достигшие возраста 18 лет;
- инвалиды;
- женщины, имеющие детей до трех лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- Работники, имеющие детей-инвалидов;
- Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних.

Работа в выходной выше перечисленным работникам в соответствии с ТК РФ может быть разрешена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским

заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере с учетом стимулирующих выплат. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.12. Ежегодные оплачиваемые отпуска Работникам предоставляются в соответствии с ТК РФ, графиком отпусков и локальным нормативным актом, регулирующим порядок предоставления указанных отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех Работников.

6.13. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков с учетом их возможного деления на части.

6.14. С согласия Работника в исключительных случаях допускается его отзыв из отпуска.

6.15. Работникам, имеющим путевки на лечение, по решению Работодателя, могут быть предоставлены ежегодные оплачиваемые отпуска по личному письменному заявлению вне графика отпусков.

6.16. При несвоевременной выплате отпускных начало отпуска (по заявлению Работника) должно переноситься на время задержки выплат с продолжением выполнения своих трудовых обязанностей. Работник в этом случае имеет право выбора новой даты начала отпуска.

6.17. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем.

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

Ежегодный отпуск, продолжительностью 56 дней в соответствии с трудовым законодательством и коллективным договором устанавливается для работников, замещающих следующие должности:

- концертмейстер, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан факультета;
- ректор;

- проректор, ученый секретарь, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

Предоставлять возможность научно-педагогическим работникам ухода в длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы с сохранением места работы (должности) в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Института.

6.18. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- одиноким матерям или одиноким отцам (кроме Работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу и иным педагогическим работникам), воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 3 дня;

- Работникам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1 – 4 классы) – 1 день в первый день учебного года;

- на бракосочетание Работника – 3 дня;

- на бракосочетание детей – 1 день;

- при рождении ребенка в день выписки жены из роддома – 1 день;

- на похороны членов семьи и близких родственников, близких людей – 3 дня;

- в день рождения при выходе на пенсию – 1 день;

- при защите кандидатской или докторской диссертации – 3 дня.

При одновременном наличии у Работника права на дополнительный отпуск по нескольким основаниям, Работник вправе воспользоваться только одним из таких дополнительных оплачиваемых отпусков по своему выбору.

Неиспользованный дополнительный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году на следующий год не переносится.

6.19. Работники на основании письменного заявления имеют право по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с ТК РФ. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон. Получив отпуск без сохранения заработной платы, Работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность Работодателя.

6.20. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

## 7. Охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

7.1.1. Обеспечивать реализацию политики Института в области охраны труда и безопасности.

7.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, безопасности и настоящим коллективным договором.

Отдельные категории Работников Института обеспечиваются бесплатной выдачей специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с локальными нормативными актами Института.

7.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

7.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

7.1.5. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными локальными нормативными актами.

7.1.6. Проводить обучение по охране труда, безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

7.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха

7.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работниками на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.11. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.12. Незамедлительно принимать меры по устранению выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников.

7.1.13. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.2. Представитель Работников обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

7.2.2. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда Работников.

7.3. Работодатель, исходя из собственных нужд, может направлять Работников Института на повышение квалификации с отрывом или без отрыва от производства на условиях и в порядке, которые определяются в каждом конкретном случае.

7.4. Работодатель устанавливает ежегодно на начало учебного года для педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), учебную нагрузку в объеме не более 900 часов на полную ставку.

Работодатель доводит до сведения Работников из числа ППС:

- штатное расписание;
- учебную нагрузку;
- источник финансирования оплаты труда на следующий учебный год.

## **8. Этика Работников Института**

8.1. Работники, сознавая ответственность перед государством и обществом призваны:

а) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;

б) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;

в) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;

г) проявлять корректность и внимательность к другим Работникам и обучающимся Института;

д) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий;

е) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации Института.

8.2. Работникам надлежит принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения.

8.3. Работник не допускает:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости и проявлений пренебрежительного тона.

8.4. Работникам следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с другими Работниками.

8.5. Работникам следует соблюдать культуру речи.

## 9. Социальная защита Работников Института

9.1. Работодатель за счет средств от приносящей доход деятельности выплачивает работающим ветеранам Великой Отечественной войны, лицам, проработавшим в тылу в период с 22 июня 1941 года по 9 мая 1945 года не менее шести месяцев, исключая период работы на временно оккупированных территориях СССР, либо награжденных орденами или медалями СССР за самоотверженный труд в период Великой Отечественной войны - премию ко Дню Победы.

9.2. Работодатель имеет право оказывать отдельным Работникам или их родственникам (с учетом их материального положения) единовременную материальную помощь в следующих случаях:

- рождения ребёнка (детей);
- смерти родственников (отец, мать, дети), а также мужа (жены);
- смерти Работника Института;
- тяжелого заболевания, связанного с длительным лечением (операцией);
- несчастным случаем на производстве.

Решение об этих выплатах принимается Работодателем на основании заявления Работника или родственников в соответствии с Положением об оплате труда Института.

9.3. Работодатель обязуется обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Института.

## 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключен в письменной форме, составлен в 3 (Трёх) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

10.2. Коллективный договор заключен на 3 (Три) года, в последующем может быть продлен на срок не более 3 (Трёх) лет; *вступает в силу с момента подписания.*

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон с последующим утверждением общим собранием (конференцией) работников Института.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью 15  
(Пятнадцать) листов

От  
администрации/работодателя:  
Ректор  
Школы-студии МХАТ



И. Я. Золотовицкий

От  
работников:  
Представитель работников  
Школы-студии МХАТ

*[Handwritten signature]*

В. В. Мархасев