

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Хатямов Р.Ф.

Должность: Директор ПТЖТ - филиала ПривГУПС

Дата подписания: 16.09.2025 16:24:51

Уникальный программный ключ:

69e5e84a000000000000000000000000

Директор Пензенского техникума

железнодорожного транспорта – филиала
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Приволжский государственный
университет путей сообщения»

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации преподавателей и
сотрудников Пензенского техникума
железнодорожного транспорта – филиала
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Приволжский государственный
университет путей сообщения»

«10» июня 2025г.

Р.Ф. Хатямов



2025г.

Т.Г. Стрыгина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2025-2028гг.

Пензенского техникума железнодорожного транспорта – филиала федерального
государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Приволжский государственный университет путей сообщения»

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.

Регистрационный №

Специалист

2025г.

Коллективный договор

Пензенского техникума железнодорожного транспорта - филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приволжский государственный университет путей сообщения»

Трудовой коллектив работников Пензенского техникума железнодорожного транспорта - филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приволжский государственный университет путей сообщения» в лице профсоюзного комитета преподавателей и сотрудников (далее профсоюзный комитет, профком ПТЖТ - филиала ПривГУПС), возглавляемый председателем первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Стрыгиной Татьяной Геннадьевной, с одной стороны, и работодатель - Пензенский техникум железнодорожного транспорта - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приволжский государственный университет путей сообщения» в лице директора Пензенского техникума железнодорожного транспорта - филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приволжский государственный университет путей сообщения» (далее ПТЖТ - филиал ПривГУПС) Хатямова Рушана Фаритовича, действующего на основании доверенности от 06.09.2024г. № 268, с другой стороны заключили настоящий Коллективный договор (КД ПТЖТ - филиал ПривГУПС) о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между ПТЖТ - филиалом ПривГУПС и работниками ПТЖТ - филиала ПривГУПС на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор составлен и разработан, в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации, Положением о ПТЖТ - филиале ПривГУПС и является основным документом, регулирующим социально-трудовые отношения между сторонами.

1.3. Предметом Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые ПТЖТ - филиалом ПривГУПС работникам.

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен сторонами на основе принципов соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы внесения предложений и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора, реальности обеспечения принимаемых обязательств. Стороны обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все

спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.5. ПТЖТ - филиал ПривГУПС обязуется обеспечить:

- здоровые и безопасные условия работникам для выполнения ими трудовых обязанностей;
- информирование трудового коллектива о перспективах развития филиала, его финансовом положении, экономической обстановке и других вопросах деятельности филиала;
- социальное развитие коллектива, повышение уровня благосостояния работников филиала;
- информирование соответствующую первичную профсоюзную организацию РОСПРОФЖЕЛ о намечаемых структурных изменениях: ликвидации, реорганизации и проведении связанных с этим мероприятий.

1.6. Предусматривать учет мнения первичных профсоюзных организаций Учреждений при выделении внебюджетных средств на обеспечение социально-экономической защиты Работников.

2. Порядок подготовки, заключения и контроль выполнения коллективного договора

2.1. ПТЖТ - филиал ПривГУПС признает за профсоюзным комитетом право на ведение переговоров с Работодателем от имени коллектива работников ПТЖТ - филиала ПривГУПС.

2.2. Коллективный договор разработан на основе реального социально-экономического положения ПТЖТ - филиала ПривГУПС, смет доходов и расходов ПТЖТ - филиала ПривГУПС и профсоюзного комитета с учетом предложений работников.

2.3. Проект Коллективного договора готовит комиссия, составленная из равного числа представителей работодателя и профсоюзного комитета работников, что оформляется соответствующим приказом директора ПТЖТ - филиала ПривГУПС.

2.4. Коллективный договор принимается на общем собрании коллектива работников большинством голосов.

2.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

2.6. Настоящий договор вступает в силу с 11.06.2025г. и действует в течении трех лет.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ПТЖТ - филиала ПривГУПС.

2.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в месячный срок после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2.8. Работодатель признает профсоюзный комитет единственной организацией, представляющей интересы работников трудового коллектива ПТЖТ - филиала ПривГУПС по вопросам исполнения обязательств.

2.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем ПТЖТ - филиала ПривГУПС.

2.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ПТЖТ - филиала ПривГУПС коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.11. При смене формы собственности ПТЖТ - филиала ПривГУПС коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

2.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.13. Необходимые изменения в Коллективный договор могут быть внесены в течение срока его действия после подписания согласительного протокола между Работодателем и профсоюзным комитетом, и утверждения его собранием трудового коллектива ПТЖТ - филиала ПривГУПС. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в силу. В случае, если законами или иными нормативно - правовыми актами положение работников ухудшается, действуют условия коллективного договора.

2.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2.15. При возникновении спорных вопросов они будут решаться путем прямых переговоров между Работодателем и профсоюзным комитетом, а при недостижении положительного разрешения разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством.

2.16. Стороны определяют следующие формы управления ПТЖТ - филиалом ПривГУПС непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе ПТЖТ – филиала ПривГУПС, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Основой трудовых отношений выступает трудовой договор между работником и директором ПТЖТ - филиала ПривГУПС, который заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, коллективного договора, и иных локальных и нормативных актов ПТЖТ - филиала ПривГУПС (положение, соглашения, инструкции и т.д.).

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником (до подписания трудового договора) ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ПТЖТ - филиала ПривГУПС и иными локальными нормативными актами, действующими в ПТЖТ - филиале ПривГУПС и относящимися к трудовой функции работника.

3.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем в тарификационном приказе (списке), исходя из количества часов по учебному плану программам обеспеченности кадрами другими конкретными условиями в ПТЖТ - филиале ПривГУПС с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в соответствии с Положением о филиале.

3.7. Предварительная учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу, устанавливается после согласования с заместителем директора по учебной работе ПТЖТ - филиала ПривГУПС. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.8. При установлении преподавателям, для которых ПТЖТ - филиал ПривГУПС является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям 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 групп.

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

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.9. Учебная нагрузка преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателей в течение учебного года по сравнению с основной учебной нагрузкой, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении 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);
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.11. 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 количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной 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 существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 (два) месяца (ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему новую имеющуюся в ПТЖТ – филиале ПривГУПС работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

3.13. Работодатель признает, что гарантированная занятость - важнейшее условие социально-экономического благополучия работника и осуществляет меры по сохранению занятости работников филиала. Для этого Работодатель обязуется:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников;
- если освобождение работников, несмотря на все принятые меры, неизбежно, оказывать содействие по трудоустройству внутри ПТЖТ - филиала ПривГУПС или через соответствующие службы занятости.

3.14. Работодатель письменно уведомляет отдельных работников и профком, не менее чем за 2 месяца, о намерениях осуществить структурные изменения, реорганизацию учебного процесса, сокращении численности или штата, которые могут повлечь за собой расторжение трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 статьи 81 ТК РФ.

3.15. Признавая увольнение работников по сокращению штата или численности как крайнюю меру предоставлять преимущество при увольнении, в дополнение к перечню, установленному статьей 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности и не имеющим дисциплинарных взысканий;
- работникам пред пенсионного возраста (период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);
- одиноким матерям и отцам, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет.

3.16. Не допускать увольнения по сокращению штата или численности двух работников из одной семьи.

3.17. Критерием массового увольнения Работников при сокращении численности или штата является увольнение 5 и более процентов Работников Учреждения в течение 90 календарных дней.

3.18. Стороны принимают участие в разработке соответствующих деятельности Учреждений профессиональных стандартов.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Оплата труда каждого работника зависит от его трудовых функций, личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

4.2. Заработная плата работника ПТЖТ - филиала ПривГУПС формируется из оклада, доплат, надбавок за совмещение должностей, увеличение объема выполняемой работы, согласно штатного расписания, Положения об оплате труда, оплаты за работу по совместительству и дополнительную работу по трудовому соглашению.

4.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4.4. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении) на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.5. Индексация заработной платы в пределах бюджетного финансирования проводится на условиях, определяемых Правительством Российской Федерации.

4.6. Установление различных систем премирования и других форм стимулирования труда, материальной помощи работодатель осуществляет в соответствии с положением об оплате труда и другими локальными актами. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором, а в отношении отдельных работников - трудовым договором.

4.7. Выплаты стимулирующего характера по различным показателям производятся из бюджетных и внебюджетных средств на основании соответствующих Положений, по решению директора ПТЖТ - филиала ПривГУПС.

4.8. Осуществлять ежемесячную доплату в размере 0,5 ставки преподавателя в течение 3-х календарных лет молодым специалистам, впервые занимающимся педагогической деятельностью.

4.9. Доплаты к окладам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются на основе данных специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством РФ. Перечень рабочих мест и конкретных работ с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждается приказом директора по представлению специалиста по охране труда ПТЖТ - филиала ПривГУПС на основании специальной оценки условий труда.

4.10. Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается в размере не ниже установленного законодательством РФ о труде.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором (локальным нормативным актом

Организации), и равен 35 процентам часовой тарифной ставки (должностного оклада) Работника за каждый час, отработанный в ночное время.

4.11. Независимо от применения мер дисциплинарного взыскания работнику, нарушившему трудовую дисциплину, могут не выплачиваться полностью или частично премии, если приказом о наказании ему объявлены: выговор, замечание.

4.12. Условия оплаты труда, определяемые индивидуальным трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными актами.

4.13. Работодатель производит выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца 5 и 20 числа месяца с обязательной выдачей расчетных листков. Выплата заработной платы производится Работодателем в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, наличными денежными средствами в кассе ПТЖТ - филиала ПривГУПС, расположенной по адресу: г. Пенза ул. Володарского/ул. Октябрьская, д.98/5. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

4.14. Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.15. Нормирование, тарификация работ, уточнение названий профессий и должностей, установление квалификационных требований к работникам ПТЖТ - филиала ПривГУПС, разработка должностных инструкций производится в соответствии с действующими тарифно-квалификационными документами для организаций бюджетной сферы.

4.16. Приказы и распоряжения администрации, предусматривающие введение, замену или пересмотр норм труда принимаются работодателем в соответствии со ст. 162 ТК РФ с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

4.17. О введении, изменении или пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца до начала их действия или изменения.

4.18. Работодатель проводит профессиональную переподготовку, повышения квалификации работников. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий определяется работодателем.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников ПТЖТ - филиала ПривГУПС устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ПТЖТ - филиала ПривГУПС устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.2. Рабочее время работников определяется в соответствии со статьей 91 ТК РФ (правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, условиями трудового договора, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, графиком дежурства, должностными инструкциями работников и другими документами).

5.3. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

5.4. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения других обязанностей, регулируемых графиками и планами работ, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям.

5.5. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренные Положением ПТЖТ - филиала ПривГУПС, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение отдельных работников ПТЖТ - филиала ПривГУПС к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

Работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа ПТЖТ - филиала ПривГУПС, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ПТЖТ - филиала ПривГУПС и благоприятных условий для отдыха работников. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам составляет 28 календарных дней, работающим инвалидам – 30 календарных дней.

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. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна

быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работе с вредными или опасными условиями труда.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.9. На основе данных специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней.

5.10. Предоставлять педагогическим работникам по его собственному желанию не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемым действующим законодательством.

5.11. Работникам, имеющим продолжительность очередного отпуска 28 календарных дней и непрерывный стаж работы в филиале от 5 лет, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск в размере 3-х календарных дней.

5.12. Работникам могут быть предоставлены оплачиваемые дни с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам:

- в связи с вступлением в брак - 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;
- отцу при рождении ребенка и, выписке жены из родильного дома - 1 день;
- матерям, имеющих детей младшего школьного возраста (1 сентября) - 1 день;
- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня.

Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, предоставлять ежегодный отпуск в летнее или удобное для них время, а женщинам, дети которых идут в первый класс по их желанию в сентябре.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Отпуск по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы может предоставляться работнику в соответствии со ст. 128 РФ ТК.

5.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида, Работодатель предоставляет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в порядке, предусмотренном требованиями действующего законодательства.

5.14. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим Работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6. Социальные гарантии, льготы, компенсации

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

6.1.2. Работодатель совместно с профкомом проводит мероприятия по организации отдыха санаторно-курортного лечения работников, отдыха и оздоровления детей.

6.1.3. Работодатель оказывает содействие и оказание методической помощи при проведении конкурсов педагогического мастерства.

6.1.4. Создание комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.1.5. Проведение взаимных консультаций(переговоров) по вопросам регулирования трудовых и иных отношений.

6.1.6. Участие представителей выборных органов ППО в проведении аттестации педагогических работников.

6.1.7. Оказание поддержки представителям выборного органа ППО в работе коллегиальных органов управления (ученый, попечительский, наблюдательный, управляющий и др.).

6.1.8. Работодатель перечисляет на счет профсоюзного комитета денежные средства в размере не менее 20 тысяч рублей для осуществления

социально-культурной, физкультурно-оздоровительной и иной работы или оплачивает соответствующие мероприятия по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.2. Работники ПТЖТ - филиала ПривГУПС пользуются следующими социальными льготами:

6.2.1. Бесплатное пользование Интернетом в пределах установленного времени для учебных и научных целей.

6.2.2. Оказание социальной поддержки:

6.2.2.1. По оплате ритуальных услуг в случае смерти работника или работника, ушедшего на пенсию из ПТЖТ - филиала ПривГУПС в размере десяти тысяч рублей;

6.2.2.2. В случае смерти близких родственников в размере десяти тысяч рублей;

6.2.2.3. При рождении ребенка в размере десяти тысяч рублей.

6.2.2.4. При регистрации брака работника в размере десяти тысяч рублей.

6.2.2.5. В связи с юбилейными датами (женщинам – от 50 лет каждые 5 лет, мужчинам – от 55 лет каждые 5 лет) в размере пяти тысяч рублей.

6.3. Работники ПТЖТ - филиала ПривГУПС, выборные и штатные профсоюзные работники, увольняемые впервые с выходом на пенсию, независимо от возраста, в том числе по инвалидности I и II групп, при наличии в ПТЖТ - филиале ПривГУПС бюджетных и (или) внебюджетных средств (в зависимости от источника финансирования работника) получают единовременное вознаграждение в размере, зависящем от стажа работы, ПТЖТ - филиала ПривГУПС, на железнодорожном транспорте, в профсоюзной организации работников ПТЖТ - филиала ПривГУПС:

- свыше 15 лет - одного месячного оклада;

- свыше 20 лет - двух месячных окладов;

- свыше 25 лет - трех месячных окладов.

6.4. Работникам ПТЖТ - филиала ПривГУПС, награжденным знаком «Почетного железнодорожника» («Почетный железнодорожник»), имеющие почетные звание «Почетный работник СПО РФ» размер единовременного пособия, указанного в пункте 6.3 Коллективного договора, увеличивается на 30 %.

6.5. Педагогические работники (члены выборных профсоюзных органов РОСПРОФЖЕЛ), не освобожденным от основной работы имеют возможность снижения учебной нагрузки.

6.6. ПТЖТ - филиал ПривГУПС и профсоюзный комитет осуществляет работу по организации социальной поддержки, обеспечению социальных гарантий и льгот работников в рамках действующего законодательства с учетом финансовых возможностей ПТЖТ - филиала ПривГУПС.

6.7. Профком совместно с работодателем осуществляет контроль за использованием средств социального страхования, добиваются их максимального использования для оздоровления работников. Комиссия по социальному страхованию организует учет заявлений, распределение путевок на лечение и отдых

работников и их детей в соответствии с нормативными документами Фонда социального страхования РФ.

7. Условия и охрана труда

7.1. ПТЖТ - филиал ПривГУПС и профсоюзный комитет работников определяют организационно-технические, оздоровительные мероприятия и организуют их реализацию в плановом порядке с целью улучшения условий труда, предупреждений несчастных случаев и заболеваний, санитарно-бытового обеспечения и оздоровления работников и их детей.

7.1.1. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются специальным соглашением между профкомом и Работодателем. Финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных средств по соответствующим сметам.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Ежегодно рассматривать отчеты о состоянии охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости.

7.2.2. Создать в ПТЖТ - филиале ПривГУПС комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

7.3. Порядок установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний определяется Правительством Российской Федерации. Степень утраты застрахованной профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы. Размер ежемесячной страховой выплаты определяется как доля среднего рабочего заработка застрахованного, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности.

7.4. Способствовать деятельности подразделения (службы) охраны труда в Учреждениях, их оснащению и методическому обеспечению в соответствии с требованиями законодательства.

7.5. В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда использовать возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с принимаемым ежегодно Федеральным законом «О бюджете Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации».

7.6. Информировать соответствующие органы первичной профсоюзной организации Учреждения и РОСПРОФЖЕЛ о каждом несчастном случае, произошедшем с Работником при выполнении им трудовых обязанностей, о выполнении мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.7. Содействуют прохождению Работниками вакцинации (ревакцинации) от инфекционных болезней, осуществляемой в целях охраны здоровья и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, распоряжениями и указаниями Главного санитарного врача Российской Федерации и главного санитарного врача соответствующего субъекта Российской Федерации.

7.8. Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда РОСПРОФЖЕЛ, оказывают помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, мотивируют их работу через систему мер поддержки, закрепленных в коллективных договорах или локальных нормативных актах Учреждений, принимаемых Работодателями с учетом мнения выборного органа первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ Учреждений.

7.4. Работодатель:

7.4.1. Организует за счёт собственных средств обязательные и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения медицинских обследований (осмотров) в соответствии с приказом Минздрава РФ № 29н от 28.01.2021 (ст. 214 ТК РФ).

7.4.2. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов Профсоюзного контроля, для проведения проверок условий и охраны труда в филиале и исследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.4.3. Обеспечивает обучение и проверку знаний по охране труда руководителей, специалистов и работников в сроки, установленные нормативными и правовыми актами по охране труда.

7.4.4. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.4.5. Проводит специальную оценку условий труда (СОУТ) с последующей сертификацией.

7.5. Профсоюзный комитет:

7.5.1. Осуществляет контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением ПТЖТ - филиалом ПривГУПС своих обязанностей в соответствии со статьей 20 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.5.2. Участвует в комиссии, по специальной оценке, условий труда, при приемке ПТЖТ - филиалом ПривГУПС к новому учебному году, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

7.6. ПТЖТ - филиал ПривГУПС обеспечивает нормальное функционирование медицинского пункта, где работникам бесплатно оказывается неотложная медицинская помощь.

8. Молодежная политика

8.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в ПТЖТ – филиале ПривГУПС:

8.1.1. Проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в подразделениях филиала.

8.1.2. Содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту.

8.1.3. Развитие творческой и социальной активности молодёжи.

8.1.4. Обеспечение их правовой и социальной защищённости.

8.1.5. Активизация и поддержка патриотического воспитания работающей и студенческой молодёжи, воспитания здорового образа жизни, молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.2. В соответствии с рекомендациями Отраслевого соглашения Стороны обязуются в рамках разработки и реализации молодёжной политики:

8.2.1. Организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности.

8.2.2. Создать условия для профессиональной переподготовки и повышения квалификации молодых работников в целях повышения качества и расширения трудового потенциала в изменяющихся условиях образовательной, научно-исследовательской и иной позитивной деятельности.

8.2.3. Разрабатывать меры социальной поддержки молодых работников филиала, предусматривающие создание материальных и организационных условий для здорового образа жизни, решения актуальных социальных проблем.

9. Права и обязанности работников профсоюзного комитета

9.1 В своей деятельности коллектив работников филиала руководствуется Законами РФ, Уставом ПривГУПС, Положением о ПТЖТ – филиале ПривГУПС и иными Положениями, действующими в ПТЖТ – филиале ПривГУПС, а Профсоюзный комитет работников также Уставом Общественной организации – Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2 Каждый член коллектива работников филиала обязан:

– способствовать выполнению основной задачи ПТЖТ - филиала ПривГУПС – подготовке высококвалифицированных специалистов железнодорожного транспорта и других отраслей российской экономики;

– совершенствовать профессиональное мастерство в сфере педагогической, научной и иной производственной деятельности, на каждом рабочем месте;

- соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка ПТЖТ - филиала ПривГУПС;
- сохранять материальные ценности филиала и пресекать попытки порчи имущества со стороны работников, студентов, посторонних лиц;
- участвовать в укреплении финансового положения филиала, осваивать новые виды образовательных и научных услуг;
- нести ответственность за нанесение ущерба.

9.2.1. Работникам, не выполняющим условий коллективного договора, грубо нарушающим трудовую дисциплину по согласию Сторон может быть приостановлено или уменьшен уровень предоставляемых льгот и гарантий, предусмотренных настоящим коллективным договором на определенный период времени.

9.3. Основная обязанность и право Профсоюзного комитета – защита законных экономических и социальных прав работников, обеспечение достойного уровня жизни, охрана здоровья, средствами, определенными российским законодательством и Уставом Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей.

9.4. Для реализации профсоюзным комитетом своих прав и обязанностей филиала предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации работников необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям (отопление, освещение, уборка, охрана), средства оргтехники и связи, транспортные средства, обеспечивающие условия для беспрепятственной деятельности профкома по выполнению уставных задач профсоюза.

9.5. Членские профсоюзные взносы перечисляют на счет профсоюзной организации бухгалтерией филиала по личному заявлению работника – члена профсоюза.

9.6. С работниками, избранными на освобожденные или не освобожденные от основной работы должности в состав профсоюзных органов всех уровней, трудовые отношения строятся на основе действующего законодательства (ТК РФ, Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.6.1. Признавая, что работа председателя профсоюзной организации работников филиала является значимой для реализации основной цели филиала, оптимизации трудовых отношений, социального развития коллектива, может осуществляться его премирование по итогам деятельности филиала предшествующем периоде, учитывая при аттестации, при конкурсном отборе и выборах на должности педагогических и научных работников.

9.7. Привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять работников, входящих в состав выборных органов РОСПРОФЖЕЛ, уполномоченных лиц по охране труда, по инициативе Работодателя только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации Работников. При этом Работники, входящие в состав выборных органов РОСПРОФЖЕЛ, обязаны в 3-х дневный срок уведомлять Работодателя о вхождении в состав выборных органов РОСПРОФЖЕЛ.

10. Заключительные положения

10.1. Стороны несут равную ответственность за выполнение коллективного договора в пределах своих обязательств.

10.2. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется Сторонами и соответствующим органом по труду. При невыполнении отдельных положений коллективного договора со стороны филиала и после проведения переговоров, не приведших к положительному решению, разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством. Условия предоставления льгот и гарантии, предусмотренные настоящим коллективным договором, могут уточняться по договоренности Сторон зафиксированной в согласительном протоколе с четким обоснованием вносимых изменений и дополнений.

10.3. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет. Вступает в силу с 11.06.2025г. В соответствии со ст. 43 ТК РФ, Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или принятии нового коллективного договора не позднее, чем за 2 месяца до окончания действия настоящего договора.

10.4. Настоящий коллективный договор составлен и подписан Сторонами в двух экземплярах имеющих юридическую силу.

Коллективный договор принят на общем собрании работников
(протокол от « 10 » июня 20 25 г. № 1)