

Министерство просвещения и воспитания Ульяновской области  
Областное государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение «Ульяновский техникум железнодорожного транспорта»  
(ОГБПОУ УТЖТ)

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
областного государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
«Ульяновский техникум железнодорожного транспорта»  
на 2024 – 2026 годы

Представитель Работодателя:  
Директор

Ф.Р. Рахматулина  
26.04.2024  
м.п.



Представитель Работников:  
Представитель трудового коллектива

А.В. Катанаенко  
26.04.2024

Ульяновск 2024 г.

Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрирован в Агентстве по  
развитию человеческого потенциала  
и трудовых ресурсов Ульяновской  
области

«03» 05 2024 года, рег. № 290  
Вед. консультант Ульянова О.В.

## 1. Общие положения

1.1. Коллективный договор областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ульяновский техникум железнодорожного транспорта» на 2024 - 2026 годы (далее - коллективный договор) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ульяновский техникум железнодорожного транспорта» (далее - Учреждение).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения в лице представителей работников, уполномоченных общим собранием работников и студентов (далее - работники), и работодатель в лице его представителя - директора Учреждения (далее - работодатель).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.7. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.9. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.10. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

1.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует не более трех лет.

1.12. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

## 2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности;

проводить коллективные переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;

содействовать демократическому характеру управления образованием, обеспечению прав педагогических работников на участие в управлении Учреждением;

обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением;

предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников;

использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с трудовым коллективом, обеспечивая исполнение действующего в Российской Федерации законодательства, и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

### 2.3. Работодатель:

представляет общему собранию работников и студентов Учреждения по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, о заработной плате, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников;

обеспечивает учет мнения общего собрания работников и студентов при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений, подготовке предложений по изменению типа Учреждения;

организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении в соответствии с комплексными целевыми программами.

### 2.4. Представители работников:

способствуют реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строят свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства;

разъясняют положения коллективного договора;

представляют, выражают и защищают правовые, экономические и профессиональные интересы работников в комиссии по трудовым спорам и суде;

осуществляют контроль выполнения работодателем норм трудового права;

выступают инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия;

оказывают помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

содействуют предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.5. При принятии локальных нормативных актов по вопросам, затрагивающим права и обязанности участников образовательных отношений, работодатель учитывает мнение общего собрания работников и студентов Учреждения.

## 3. Трудовые отношения

3.1. Прием на работу осуществляется путем заключения с работником трудового договора на неопределенный срок в письменной форме, который является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.3. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.4. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, коллективным договором, должностной инструкцией и другими локальными актами Учреждения.

3.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.6. Перевод на другую постоянную работу возможен только с согласия работников. Не считается переводом и не требует согласия работника перемещение его на место, в другое структурное подразделение в пределах его специальности, квалификации или должности без изменения обязательных условий трудового договора. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции. О внесении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

3.7. Прием, перевод на дистанционную работу производится по общим правилам, содержащимся в ст. 68 ТК РФ, с учетом требований, установленных гл. 49.1 ТК РФ и Законом от 06.04.2011 N.63-ФЗ. С дистанционным работником работодатель также должен заключить трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору.

3.8. С письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

3.9. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

3.10. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

3.11. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя допускается по основаниям, предусмотренным ст. 81, 84, 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор ст. 394 Трудового кодекса.

3.13. Увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, имеющих ребенка в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев полной ликвидации Учреждения, уведомив об этом за 2 месяца.

3.14. Работник вправе выбирать между бумажным и электронным форматом трудовой книжки, данное право реализуется путем подачи работодателю заявления.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.2. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

4.3. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Учреждения. Эта работа завершается на начало учебного года и корректируется в зависимости от выполнения плана приема студентов. Учебная нагрузка на учебный год ограничивается: 1440 часов в год для преподавателей Учреждения.

4.4. При установлении преподавателям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания дисциплин в группе. 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, указанных в пункте 4.12 настоящего раздела.

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

4.5. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам среднего профессионального образования, сокращения количества учебных групп;

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

восстановления (по решению суда) 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.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.8. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.9. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия по приказу директора. Запрещается привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (статья 259 Трудового кодекса РФ).

4.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.13. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.14. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.15. Стороны подтверждают:

предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.16. 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.

4.17. В соответствии со ст. 125 ТК РФ отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, а именно, ст. 252 ТК РФ, согласно которой при введении специальных мер в сфере экономики Правительства Российской Федерации вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

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.

4.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом (статья 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией:

ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет;

ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

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

4.20. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

4.21. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

4.22. Право на отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.23. Право на длительный отпуск до одного года имеют педагогические работники, которые трудятся в организациях, ведущих образовательную деятельность. Такой отпуск предоставляется не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

4.24. Работникам Учреждения предоставляется отпуск с сохранением заработной платы в связи с:

бракосочетанием работника или его детей продолжительностью три дня;

рождением ребенка продолжительностью три дня;

похоронами близкого родственника (родителей, детей, супруга (ги) - три дня;



родителям детей - первоклассников - один день в День знаний;

4.25. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трёх и более восьми календарных дней в зависимости от категории работников:

3-8 календарных дней – для руководителей;

3-5 календарных дней – для специалистов;

3-4 календарных дня – для других служащих;

3 календарных дня – для рабочих.

Список работников с ненормированным рабочим днем к коллективному договору прилагается.

## 5. Оплата труда и нормы труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились:

приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное улучшение условий оплаты труда работников Учреждения, в том числе осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

оплата труда работников Учреждения осуществляется из фонда оплаты труда, который формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности Учреждения, количества и качества затраченного труда.

5.3. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат определяются Положением об оплате труда работников Учреждения.

5.4. Зарплата работников Учреждения (ст.129 ТК РФ), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.6. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.7. Оплата труда педагогических и других работников Учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, в связи с непредвиденными обстоятельствами:

в случае длительного заболевания;

малообеспеченным и многодетным семьям;

одиноким женщинам, имеющим детей;  
в связи с бракосочетанием;  
в связи с рождением ребенка;  
в связи со смертью близкого родственника (жены, мужа, родителей, братьев, сестер);

беременным женщинам.

5.9. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы: – 7, 22 числа каждого месяца.

5.10. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме (расчетный лист) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.11. В период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.12. Работодатель вправе устанавливать персональную надбавку работнику Учреждения с учётом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

5.13. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральными законами. В случае временной нетрудоспособности преподавателя его педагогическая нагрузка передается другому преподавателю, исходя из реальных возможностей работодателя по соглашению сторон.

5.14. Согласно этой статье 152 ТК РФ:

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере;

конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором;

по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

## **6. Повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

Работодатель обязуется:

уведомлять общее собрание работников и студентов Учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для самостоятельного поиска

нового места работы с сохранением среднего заработка. При этом работник письменно согласовывает с руководителем подразделения порядок предоставления указанного времени.

6.2. Стороны договорились:

в связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников;

разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников Учреждения.

6.3. Стороны подтверждают:

штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается директором;

численный и профессиональный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы Учреждения;

переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется один раз в три года;

в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивать командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего образования, при получении ими соответствующего уровня образования впервые.

6.4. При проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минпросвещения от 24.03.2023 № 196 сохраняются принципы коллегиальности, гласности, открытости, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

6.5. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют работники:

имеющие более длительный стаж работы в Учреждении;

имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

применяющие инновационные методы работы;

совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

## 7. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель:

знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда;

на каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда;

своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Учреждения;

в установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками;

выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров;

обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях; обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа инженера по охране труда;

обеспечивает прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

предоставляет работникам один оплачиваемый рабочий день для прохождения профилактического медицинского осмотра.

#### 7.2. Обязанности работника:

соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

немедленно извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья.

### 8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению гарантий, льгот работников Учреждения.

8.2. Работникам Учреждения выплачивается единовременное поощрение в связи с профессиональным праздником, юбилейной и праздничной датами, награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию в пределах средств на оплату труда, но не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8.3. Работнику Учреждения (родитель, опекун, попечитель) для ухода за детьми инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядка, который устанавливается федеральным законом. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

#### 8.4. Стороны договорились:

осуществлять мероприятия по организации отдыха работников Учреждения и членов их семей;

создавать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха;

оказывать материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами, в случае длительного заболевания, малообеспеченным и многодетным семьям, в связи с

рождением ребенка, в связи со смертью близкого родственника (жены, мужа, родителей, братьев, сестер), беременным женщинам при наличии средств;

предоставлять социальные гарантии в виде единовременной выплаты работникам: чей труд связан с повышенной опасностью для здоровья, в случае их гибели или утраты ими здоровья при исполнении должностных обязанностей;

по случаю смерти (выплачивается членам семьи работника);

в случае наступления инвалидности;

в случае травмы или увечья;

в случае утраты профессиональных способностей и увольнения из-за ухудшения состояния здоровья.

Размер перечисленных выплат дифференцируется в зависимости от тяжести наступившего случая и выплачивается в пределах средств на оплату труда, но не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

оказывать материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами, в случае длительного заболевания, малообеспеченным и многодетным семьям, в связи с рождением ребенка, в связи со смертью близкого родственника (жены, мужа, родителей, братьев, сестер), беременным женщинам при наличии средств;

предоставлять социальные гарантии в виде единовременной выплаты работникам, чей труд связан с повышенной опасностью для здоровья, в случае их гибели или утраты ими здоровья при исполнении должностных обязанностей:

по случаю смерти (выплачивается членам семьи работника);

в случае наступления инвалидности;

в случае травмы или увечья;

в случае утраты профессиональных способностей и увольнением из-за ухудшения состояния здоровья.

Размер перечисленных выплат дифференцируется в зависимости от тяжести наступившего случая и выплачивается в пределах средств на оплату труда, но не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

## 9. Условия труда и социальные гарантии молодёжи

### 9.1. Работодатель:

гарантирует представление молодым специалистам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий;

ежемесячное денежное вознаграждение в течение первых трёх лет работы;

практикует институт наставничества.

## 10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется представителями сторон.

10.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников и студентов Учреждения.

10.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.