**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Петербургский государственный университет путей сообщения
Императора Александра I»
(ФГБОУ ВО ПГУПС)**

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Принят на Конференции
научно-педагогических работников,
представителей других категорий
работников и обучающихся.
Протокол № 1 от 25.06.2026 г.**

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГ
2026**

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
**Петербургского государственного университета путей сообщения Императора Александра I на 2026 – 2029 годы**

## 1. Общие положения. Основные обязанности сторон коллективного договора

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I» (далее – ПГУПС или Университет), заключенным между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. КД заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», действующим Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, действующим Отраслевым соглашением по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Сторонами КД являются:

– Работодатель в лице Ректора Университета, действующего на основании Устава Университета;

– Работники Университета, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация сотрудников Университета в лице Председателя ее рабочего органа – профсоюзного комитета ПГУПС (далее – Профком).

1.4. Действие КД распространяется на всех Работников Университета за исключением случаев, оговоренных в разделе 6 настоящего договора.

1.5. КД и (или) приложения 1 – 14 к КД устанавливают социально-экономические гарантии Работникам Университета с учетом финансово-экономического положения Работодателя и его обособленных структурных подразделений:

– Санкт-Петербургского техникума железнодорожного транспорта – структурного подразделения ПГУПС;

– Великолукского филиала ПГУПС;

– Петрозаводского филиала ПГУПС;

– Вологодского техникума железнодорожного транспорта – филиала ПГУПС;
– Ухтинского техникума железнодорожного транспорта – филиала ПГУПС;
– Брянского филиала ПГУПС;
– Калининградского филиала ПГУПС;
– Калужского филиала ПГУПС;
– Курского железнодорожного техникума – филиала ПГУПС;
– Ожерельевского железнодорожного колледжа – филиала ПГУПС;
– Орловского филиала ПГУПС;
– Рязанского филиала ПГУПС;
– Узловского железнодорожного техникума – филиала ПГУПС;
– Ярославского филиала ПГУПС.

Социально-экономические гарантии Работников Университета (Работников обособленных структурных подразделений) могут быть более благоприятными по сравнению с установленными законами. При этом расходы на обеспечение социально-экономических гарантий Работников обособленных структурных подразделений осуществляются при наличии у обособленных структурных подразделений финансовой возможности и за счет средств, полученных соответствующими обособленными структурными подразделениями от приносящей доход деятельности.

В приложениях 2 – 14 под Работодателем понимается руководитель соответствующего обособленного структурного подразделения, а под представителем Работников – председатель профсоюзного комитета соответствующего обособленного структурного подразделения.

1.6. Коллективный договор утверждается на Конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся (далее – Конференция) и подписывается со стороны Работодателя – Ректором, со стороны Работников – Председателем Профкома. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания.

1.7. Срок действия КД – три года с момента подписания.

1.8. Работодатель обязуется:

1.8.1. Соблюдать трудовое законодательство, локальные акты Университета, условия КД, привлекать в установленном порядке к дисциплинарной и материальной ответственности лиц, виновных в нарушении трудовых прав и обязанностей.

1.8.2. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим КД, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

1.8.3. Обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами Работников и настоящим КД.

1.8.4. Учитывать мнение Профкома при решении вопросов и принятии решений в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД.

1.8.5. Всем Работникам предоставлять равные возможности в реализации права на труд независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, отношения к религии, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.

1.8.6. Рассматривать ход выполнения взаимных обязательств по настоящему КД не реже одного раза в год.

1.8.7. Обеспечивать участие представителей Работников в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием КД и его выполнением, предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права Работников.

1.8.8. Предусматривать выделение внебюджетных средств на обеспечение социальной защиты работников, определять направления использования этих средств с участием Профкома.

1.8.9. Рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам.

1.8.10. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.8.11. Информировать Профком в лице его председателя на заседаниях Ученого совета Университета о намечаемых структурных изменениях, связанных с созданием, реорганизацией и ликвидацией структурных подразделений Университета, осуществляющих образовательную и научную (научно-исследовательскую) деятельность, за исключением филиалов Университета.

1.9. Работники обязуются:

1.9.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами и должностными инструкциями.

1.9.2. Соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные акты Университета.

1.9.3. Соблюдать трудовую дисциплину, обеспечивать здоровый морально-психологический климат в Университете.

1.9.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников. Обеспечивать правильную эксплуатацию, сохранность и

рациональное использование оборудования, мебели, инструментов, техники и материалов.

1.9.5. Соблюдать нормы и правила по охране и безопасности труда, правила пожарной безопасности.

1.9.6. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

1.9.7. Возмещать нанесенный Университету ущерб в порядке, предусмотренном ТК РФ.

1.9.8. В целях развития уровня культуры поведения в обществе, повышения престижа Университета отдавать предпочтение деловому стилю одежды.

Факты появления на рабочем месте в нетрезвом состоянии, употребления алкогольных напитков, наркотических веществ, считать грубым нарушением трудовой дисциплины.

1.10. Профком обязуется:

1.10.1. Осуществлять в соответствии с законодательством РФ общественный контроль за выполнением Работодателем трудового законодательства и правил по охране труда, содействовать улучшению условий труда.

1.10.2. Содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе.

1.10.3. Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем санитарно-гигиенических условий в помещениях Университета.

1.10.4. Предоставлять Работнику при необходимости бесплатную юридическую помощь.

1.10.5. Доводить до Работников информацию об имеющихся возможностях по оздоровлению в санаториях, пансионатах и домах отдыха.

1.10.6. Ходатайствовать перед Работодателем о предоставлении материальной помощи Работникам.

1.10.7. Совместно с Работодателем и советом ветеранов Университета осуществлять шефство над пенсионерами, участниками Великой Отечественной войны, многодетными семьями Работников.

1.10.8. Вести пропаганду здорового образа жизни, оказывать содействие Работодателю в организации профилактической работы среди сотрудников и обучающихся в вопросах предупреждения алкоголизма, наркомании, табакокурения.

1.10.9. Организовывать и проводить спортивные, культурно-массовые мероприятия с привлечением Работников Университета.

1.10.10. Содействовать Работодателю в привлечении к участию коллектива Университета в периодических субботниках по уборке

территории и производственных помещений, в том числе геолого-геодезической базы Университета в Лужском районе Ленинградской области вблизи поселка Плоское Толмачевского городского поселения при ее подготовке к работе в летнем сезоне, способствовать бережному отношению к материальным ценностям, экономии материальных и энергетических ресурсов.

1.10.11. Периодически контролировать качество работы поликлиники Университета, комбината общественного питания; осуществлять периодический контроль за качеством питания.

1.10.12. Обеспечивать участие представителей Работников в работе руководящих органов Университета при рассмотрении вопросов, связанных с реализацией КД, предоставлять Работодателю полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права работников.

1.10.13. Инициировать обсуждение вопроса о продлении срока действия настоящего КД или о принятии нового КД не позднее, чем за три месяца до окончания действия настоящего КД. По письменному соглашению стороны имеют право вносить изменения и дополнения в КД, продлевать действие КД на срок не более чем три года.

1.11. Профком Университета (Профком сотрудников обособленного структурного подразделения) принимает участие в разработке Правил внутреннего трудового распорядка Университета (Правил внутреннего трудового распорядка обособленного структурного подразделения). Работодатель утверждает их с учетом мнения Профкома Университета (Профкома сотрудников соответствующего обособленного структурного подразделения).

1.12. Работодатель и Профком периодически обновляют информационные стенды в учебных корпусах и общежитиях Университета с материалами, отражающими направления деятельности Университета, Правила внутреннего трудового распорядка, текст и результаты выполнения КД, информацию Ученого совета Университета, Профкома Университета, а также стенды, посвященные выдающимся выпускникам Университета, ветеранам войны и труда.

1.13. Работодатель и Профком проводят один раз в три года на Конференции Университета выборы комиссии по трудовым спорам (КТС) с равным представительством Сторон. Работа комиссии ведется в соответствии с положением о КТС.

1.14. Работодатель принимает на себя обязательство в месячный срок опубликовать текст настоящего договора в газете «Наш путь», а также в течение десяти рабочих дней разместить на официальном сайте Университета в сети «Интернет».

1.15. Настоящий КД в течение семи дней со дня его подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление КД в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.16. Расходы, связанные с реализацией настоящего КД, осуществляются за счет средств субсидий из федерального бюджета; средств, полученных от приносящей доход деятельности; целевых средств Роспрофжел; благотворительной помощи юридических (в том числе ОАО «РЖД») и физических лиц; а также иных источников, допускаемых законодательством Российской Федерации.

Стороны договорились осуществлять из прибыли Университета оплату членских взносов ассоциациям, союзам и иным организациям, в которые Университет вступил в установленном порядке.

1.17. В целях установления механизма взаимодействия первичной профсоюзной организации студентов (обучающихся) и руководства Университета (филиала) по вопросам организации учебного процесса, обеспечения условий проживания и питания, проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий и иным вопросам, затрагивающим интересы студентов (обучающихся), а также для социально-экономической защиты и социальной поддержки студентов (обучающихся) между первичной профсоюзной организацией студентов (обучающихся) и Университетом (филиалом) заключается коллективное соглашение.

1.18 Работодатель стремится поощрять Работников Университета (обособленного структурного подразделения) за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд (службу) в сфере образования, используя для этого возможности, предоставляемые учредителем – Федеральным агентством железнодорожного транспорта, а также ведомственными наградами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации.

Решение о поощрении Работников такими наградами принимается Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома сотрудников Университета (Профкома работников соответствующего обособленного структурного подразделения).

При награждении работника ведомственной наградой Работодатель, исходя из текущего финансово-экономического положения, рассматривает возможность выплаты награждаемому Работнику дополнительного денежного вознаграждения за счет средств Университета (обособленного структурного подразделения).

1.19. Стороны договорились содействовать участию представителей Университета (обособленного структурного подразделения) в организуемых Министерством науки и высшего образования Российской Федерации Всероссийском конкурсе «Лучший молодой преподаватель», Всероссийском конкурсе «Профессор года», «Доцент года» и других профессиональных конкурсах.

## 2. Участие Работников в управлении Университетом

2.1. Работники ПГУПС участвуют в управлении Университетом в форме представительства на Конференции, а также в иных формах, предусмотренных статьей 53 Трудового кодекса Российской Федерации, иными законодательными актами Российской Федерации, Уставом Университета и настоящим КД.

2.2. Решение о созыве Конференции принимает Ученый совет Университета. Порядок избрания делегатов на Конференцию определяется Ученым советом с приглашением всех категорий работников, обучающихся и членов общественных организаций. При этом члены Ученого совета должны составлять не более 50 процентов от общего числа делегатов.

2.3. С целью привлечения Работников Университета к управлению, а также в целях расширения гласности ежегодно на заседаниях Ученого совета Университета рассматриваются отчёты Ректора, проректоров и других руководителей подразделений Университета. Заседания Ученого совета являются открытыми для всех работников Университета.

2.4. Председатель Профкома и председатели профбюро подразделений либо лица, их замещающие, имеют право участвовать в совещаниях, собраниях, проводимых администрацией ПГУПС и его подразделений, на которых рассматриваются вопросы социально-экономического положения Работников, условий труда и социального развития Университета.

2.5. Председатель Профкома представляет его интересы в Ученом совете Университета. Решение о возможности включения председателя Профкома в состав Ученого совета Университета без избрания на Конференции принимает Ученый совет.

Интересы Профкома в Ученых советах факультетов представляют председатели профбюро, являясь их членами. Решение о возможности включения председателя профбюро факультета в состав Ученого совета факультета без избрания на Конференции факультета принимает Ученый совет факультета.

Председатели профсоюзных комитетов обособленных структурных подразделений (при наличии самостоятельной первичной профсоюзной организации) представляют интересы профсоюзных организаций в Советах обособленных структурных подразделений. Решение о возможности включения Председателя профкома обособленного структурного подразделения в состав Совета обособленного структурного подразделения принимает Совет.

2.6. Стороны договорились о делегировании представителя Профкома для участия в работе комиссии, осуществляющей отбор кандидатов для избрания по конкурсу на должности профессорско-преподавательского состава. Делегированный представитель Профкома в

обязательном порядке включается в состав соответствующей комиссии Университета.

2.7. Стороны стремятся к устранению избыточной отчетности педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

## 3. Занятость, условия высвобождения, повышение квалификации работников

3.1. Прием на работу в Университет осуществляется по трудовому договору в порядке, установленном трудовым законодательством РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов РФ, Устава, КД и иных локальных актов Университета.

3.2. Работодатель обязан при приеме на работу до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка (Правилами внутреннего трудового распорядка обособленного структурного подразделения), отраслевым соглашением по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта, настоящим КД, уставом Университета, Положением об оплате труда работников Университета (Положением об оплате труда обособленного структурного подразделения), должностной инструкцией.

3.3. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических Работников в Университете могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического Работника, за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Срок избрания по конкурсу определяется коллегиальным органом управления Университета, в полномочия которого входит проведение конкурса на замещение соответствующих должностей в соответствии с локальными нормативными актами Университета, и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет.

В случае, если трудовой договор между педагогическим Работником и Университетом заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

Для осуществления контроля за соблюдением данных норм трудового законодательства Стороны ежегодно проводят мониторинг количества срочных трудовых договоров разной длительности (по состоянию на 30 июня текущего года).

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается Уставом и локальными нормативными актами Университета.

3.4. Работодатель стремится обеспечить полную занятость Работников в соответствии с заключенными трудовыми договорами.

3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Университета и возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерием массового увольнения Работников при сокращении численности или штата является увольнение 5 и более процентов Работников ПГУПС (обособленного структурного подразделения) в течение 90 календарных дней.

3.6. Работодатель обязан предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При этом Работодатель обязан предложить работнику все имеющиеся вакансии, отвечающие требованиям, указанным в части 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равенстве этих показателей предпочтение отдается: работникам, имеющим двух или более иждивенцев; работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы в ПГУПС трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Кроме перечисленных выше категорий работников, которым преимущественное право оставления на работе предписано законом,

Работодатель предоставляет преимущественное право на оставление на работе также: работникам, имеющим на своем иждивении и воспитывающим детей-инвалидов; работникам, имеющим длительный непрерывный (более 15 лет) стаж работы в Университете; работникам – близким членам семей участников СВО (супруги, дети, родители обоих супругов); работникам предпенсионного возраста (не более чем за два года до достижения пенсионного возраста).

3.7. Научно-педагогические работники повышают свою квалификацию не реже чем один раз в три года. При направлении Работодателем научно-педагогического работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.8. Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук работникам Университета по решению Ученого совета могут предоставляться отпуска с сохранением средней заработной платы продолжительностью соответственно три или шесть месяцев.

3.9. Научно-педагогические работники Университета пользуются, при прочих равных условиях, приоритетным правом поступления в аспирантуру (докторантуру) ПГУПС либо оформления соискательства, назначения научного руководителя. Университет принимает на себя финансовые расходы, связанные с печатью и рассылкой авторефератов и диссертаций докторантов, аспирантов и соискателей, являющихся работниками ПГУПС.

Аспирантам и докторантам Университета, являющимся работниками ПГУПС, предоставляется право опубликования своих работ в изданиях Университета на бесплатной основе. Компенсация соответствующих затрат издательства производится за счет средств Фонда факультета и (или) Фонда научно-технического развития кафедры.

3.10. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, не относящихся к категории научно-педагогических, определяется Работодателем. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников Университета, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, КД, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.11. Увольнение работников по инициативе Работодателя производится только в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. Работодатель организует работу по формированию и обучению кадрового резерва из числа молодежи на руководящие должности.

3.13. Расторжение трудового договора с научно-педагогическим Работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтверждённой результатами аттестации, производится в соответствии с утвержденным в установленном порядке локальным нормативным актом Университета.

В проведении аттестации Работников Университета участвуют представители Профкома.

Для реализации права научно-педагогического Работника на личное присутствие на заседании аттестационной комиссии при его аттестации Работодатель освобождает Работника от работы с сохранением заработной платы.

3.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

## 4. Нормирование и оплата труда

4.1. Работодатель самостоятельно формирует фонд оплаты труда работников за счет средств субсидий из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности. Индексация заработной платы Работников производится на условиях и в порядке, определяемых законодательством Российской Федерации.

4.2. Оплата труда каждого работника определяется трудовым договором и зависит от его личного трудового вклада, квалификации и качества труда. Механизм регулирования оплаты труда устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением об оплате труда работников Университета, и другими локальными нормативными актами Университета (обособленного структурного подразделения), принимаемыми с учетом мнения Профкома.

При формировании системы оплаты труда Работодатель стремится, чтобы доля гарантированной части заработной платы Работников в виде окладов и выплат компенсационного характера составляла не менее 60 процентов от фонда оплаты труда Университета (фонда оплаты труда обособленного структурного подразделения).

4.3. Работодатель производит выплату зарплаты в течение трех дней, два раза в месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. В случае задержки выплаты зарплаты сроком более пяти дней Работодатель информирует коллектив о причинах задержки. Даты выплаты заработной платы в Университете и в обособленных структурных подразделениях приведены в соответствующих приложениях 1 – 14 к КД.

4.4. Перевод заработной платы на личные счета работников в банках города Работодатель производит на основании личного заявления работника или при наличии соответствующего соглашения в тексте трудового договора с работником.

4.5. Работодатель оплачивает три дня по временной нетрудоспособности на основании представленных листков нетрудоспособности ежемесячно в дни выплаты заработной платы.

4.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.7. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев с учетом всех предусмотренных системой оплаты труда видов выплат, применяемых у Работодателя.

4.8. Оплата работ на условиях внутреннего совместительства производится ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы по основному месту работы.

4.9. При выплате заработной платы бухгалтерия извещает Работника расчетным листком (в письменной форме с обязательной выдачей или, при наличии письменного согласия Работника, в электронной форме на указанный Работником электронный адрес) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных Работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Профкома сотрудников. Выдача расчётных листков работников другим лицам допускается только при наличии надлежащим образом оформленной доверенности работника.

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

При оформлении по инициативе Работодателя простоя или режима неполного рабочего времени Работодатель осуществляет ежемесячную доплату Работнику, принятому по трудовому договору, предусматривающему режим работы с нормальной продолжительностью рабочего времени, до суммы минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

При сравнении с МРОТ в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического Работника не включается оплата за выполнение дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы.

4.11. Работодатель по представлению руководителей структурных подразделений производит доплаты, надбавки и поощрительные выплаты работникам в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда работников Университета (Положением об оплате труда работников обособленного структурного подразделения).

В частности, могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за наставничество в сфере труда, производимые в размерах и на условиях, приводимых в локальных нормативных актах (при наличии), принятых с учётом мотивированного мнения Профкома (выборного профсоюзного органа соответствующего обособленного структурного подразделения).

4.12. 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 (совмещение, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ).

Срок, в течение которого работник будет выполнять указанную дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4.13. Оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работодатель производит в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха, по желанию Работника, может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий

праздничный день, либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) приведен в приложениях 1 – 14 к коллективному договору.

4.14. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере. Повышение размера оплаты сверхурочных работ должно быть не меньше повышения, установленного Трудовым кодексом РФ.

4.15. Работодатель по результатам специальной оценки условий труда устанавливает соответствующие доплаты к должностным окладам работников, занятых на вредных и (или) опасных работах. Размеры доплат приведены в приложениях 1 – 14 к настоящему КД.

4.16. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачиваются к заработной плате районный коэффициент (ст. 316 Трудового кодекса Российской Федерации) и процентная надбавка (северные) (ст. 317 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.17. Работодатель при наличии финансовой возможности за счет внебюджетных источников в составе мероприятий, направленных на оздоровление и отдых работников и членов их семей, на основании приказа ректора вправе обеспечивать работников и членов их семей услугами по организации туризма, санаторно-курортного лечения и отдыха на территории РФ путем заключения договора (договоров) и несения расходов, соответствующих требованиям Налогового кодекса Российской Федерации.

## 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Для работников профессорско-преподавательского состава Университета устанавливается шестидневная рабочая неделя (с понедельника по субботу), для прочих работников – пятидневная (с понедельника по пятницу). Время начала и окончания работы при пятидневной рабочей неделе устанавливается с 8.30 до 17.30, в пятницу с 8.30 до 16.30, обеденный перерыв с 12.00 до 12.48. В случаях, когда время работы структурных подразделений не совпадает с временем начала и окончания работы, установленным Правилами внутреннего трудового распорядка, время работы этих подразделений устанавливается приказом ректора по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений, согласованному с проректором по направлению деятельности подразделения.

Для учета рабочего времени работников Университета могут применяться технические, аппаратные и программные средства, в том числе системы контроля и управления доступом, системы потокового и интеллектуального видеонаблюдения, учетные информационные системы

университета.

5.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

– для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

– для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

– для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

– для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – в соответствии с нормативами, приведенными в приложениях 1 – 14 к настоящему КД.

5.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работников, в том числе педагогических, не должна быть менее 42 часов.

5.4. Работники из числа профессорско-преподавательского состава выполняют работу в соответствии с заключенным трудовым договором, индивидуальным планом и расписанием занятий. Дни недели (не менее одного дня в неделю), свободные от занятий, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.5. В рабочее время педагогических работников, реализующих основные образовательные программы среднего профессионального образования, и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом педагогического работника, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих или иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами, должностными инструкциями и др. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Университета, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников, реализующих основные образовательные программы среднего профессионального образования, устанавливается в объеме, не превышающим 1440 часов в учебном году.

Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается в объеме, не превышающим 900 часов в учебном году. При этом средний объем учебной нагрузки, а также её верхние пределы дифференцированно по должностям устанавливаются ежегодно на начало учебного года локальным нормативным актом Университета.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты Университета по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения, учета и контроля, принимаются с учетом мнения Профкома.

5.6. Увеличение объема учебной (преподавательской) нагрузки осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ (совмещение, совместительство). Оплата труда работника в этих случаях осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета (Положением об оплате труда работников обособленного структурного подразделения).

5.7. Продолжительность суммарной аудиторной нагрузки (лекции, практические, лабораторные и семинарные занятия), устанавливаемой без учета согласия работника, не должна превышать: шести академических часов в день для проведения занятий с обучающимися очной и очно-заочной (вечерней) форм обучения и восьми академических часов в день для проведения занятий с обучающимися заочной формы обучения.

5.8. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по личному заявлению с составлением индивидуального графика следующим категориям работников:

– беременным женщинам;

– одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);

– лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

5.9. Работодатель обязуется не назначать проведение экзаменов в выходные дни (воскресенье), за исключением случаев, когда предложение об их проведении исходит от кафедр (для обособленного структурного

подразделения – от Совета подразделения).

5.10. Для отдельных категорий работников Университета может быть установлен суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ПГУПС (Правилами внутреннего трудового распорядка обособленного структурного подразделения).

5.11. В случаях, предусмотренных законодательством, допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочным работам. Привлечение Работодателем работника к таким работам допускается с его письменного согласия.

Привлечение Работодателем работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе без его согласия допускается в исключительных случаях, перечисленных в ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Не допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни, от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы, а также основания для запрета и ограничения по применению Работодателем сверхурочных работ устанавливаются Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников.

5.13. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается в 56 календарных дней.

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.

5.14. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех остальных категорий работников ПГУПС устанавливается не менее 28 календарных дней. Работникам моложе 18 лет ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью в 31 календарный день, в удобное для них время.

Лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

5.15. 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; а также в случае, если работникам своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работники были предупреждены о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем. Для этого работник должен подать письменное заявление не менее чем за две недели до начала отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск (или его часть) должен быть перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях предоставления работнику путевки на санаторно-курортное лечение Работодателем или Профкомом.

5.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск участникам Великой Отечественной войны предоставляется в удобное для них время.

5.18. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти мужа, жены, детей, родителей обоих супругов, братьев, сестер, бабушек, дедушек, внуков – до 5 календарных дней.

5.19. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях предоставляются работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

5.20. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления такого отпуска регулируются законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом и локальными нормативными актами Университета.

5.21. Работодатель в исключительных случаях имеет право отозвать работника из отпуска только с согласия работника. Не использованная при этом часть отпуска предоставляется работнику в соответствии с законодательством. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

## 6. Меры социальной поддержки и защиты

6.1. Меры социальной поддержки и защиты распространяются на всех работников Университета, за исключением специально оговоренных в разделе 6 пунктов, обозначенных (*), которые распространяются только на работников – членов профсоюза и финансируются из средств профбюджета соответствующей профсоюзной организации.

6.2. Работодатель предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами.

6.3. Работодатель предоставляет по письменному заявлению, согласованному с руководителем структурного подразделения, одного из работающих родителей, имеющих ребёнка школьного возраста:

6.3.1. Неоплачиваемый выходной день 1 сентября.

6.3.2. Отпуск без сохранения заработной платы во время осенних, зимних и весенних каникул.

6.4. Работодатель по ходатайству Совета ветеранов может оказывать неработающим пенсионерам ПГУПС материальную помощь.

6.5. Работодатель в случае смерти работника выделяет средства на погребение на основании представленных финансовых документов. Размер выделяемых средств определен в приложениях 1 – 14 к КД.

6.6. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

6.7.* Профком ежегодно выделяет средства согласно смете профбюджета:

6.7.1.* На приобретение однодневных и двухдневных путевок в санатории и пансионаты.

6.7.2.* На приобретение путевок в дни школьных каникул для отдыха работников с детьми.

6.7.3.* На новогодние подарки детям, праздники детской книги, в цирк и театры.

6.7.4.* На проведение спортивно-оздоровительных мероприятий среди работников Университета и приобретение спортивного инвентаря.

6.7.5.* Для проведения культурно-массовой работы (посещение театров, концертов, организации экскурсий и вечеров отдыха и т.п.) среди работников.

6.7.6.* Для оказания материальной помощи работникам Университета, в том числе молодым семьям в возрасте до 30 лет, имеющим одного или более детей. Максимальный размер оказываемой материальной помощи определяется решением Профкома.

6.7.7.* На приобретение подарков работникам – Юбилярам (50 лет и каждые последующие 5 лет).

6.7.8.* На приобретение подарков работникам к Новому году, к Международному женскому дню 8 марта (женщинам) и к Дню защитника Отечества 23 февраля (мужчинам).

6.8.* Профком добивается от Роспрофжел выделения путевок на санаторно-курортное лечение работников.

6.9. При увольнении Работников ПГУПС впервые:

– по собственному желанию, в связи с уходом на пенсию независимо от возраста;

– в связи с отсутствием у работодателя работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением;

– в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением,

Работодатель на основании докладной записки руководителя подразделения выплачивает единовременное поощрение за

добросовестный труд. Размер поощрения определен в приложениях 1 – 14 к КД.

6.10. Работодатель производит единовременные денежные выплаты юбилярам. Размер выплат определен в приложениях 1 – 14 к КД.

6.11. Работодатель и Профком, по представлению Совета ветеранов (для обособленного структурного подразделения – по решению Совета подразделения), оказывают материальную помощь тяжело больным неработающим одиноким пенсионерам, а также помощь в приобретении для них лекарств и продуктов питания.

Работодатель и Профком организуют для ветеранов праздничные мероприятия, посвященные праздникам «День пожилых людей», «9 Мая – День Победы», «День полного освобождения советскими войсками города Ленинграда от блокады его немецко-фашистскими войсками (1944 год)».

6.12. Работодатель в целях материальной поддержки работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, которым в соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» по предложению органов службы занятости досрочно назначена пенсия, производит ежемесячную доплату к пенсии за счет Университета в размере двух МРОТ, до момента наступления возраста, дающего право на пенсию по старости.

6.13. В целях реализации молодежной политики, поддержки и закрепления в Университете молодых преподавательских кадров Работодатель предусматривает меры их социальной поддержки, на условиях, предусмотренных в соответствующих приложениях 1 – 14 к настоящему КД.

6.14. Работникам, работающим в филиалах, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Работодатель осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.15.* Профком проводит работу по защите социально-трудовых интересов работников Университета, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, оказывает при необходимости бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

## 7. Условия и охрана труда

7.1. Ежегодный План работ по охране труда в Университете Работодатель принимает с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, не позднее 15 декабря текущего года. При формировании Плана в него включаются в виде отдельного раздела предложения Профкома, согласованные с Работодателем.

На реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с ежегодно утверждаемым Планом работ по охране труда в

Университете Работодатель выделяет средства в размере не менее 0,1 % от суммы расходов на оказание услуг без учета затрат на приобретение и содержание спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, на медицинские осмотры (обследования).

7.2. Профком один раз в три года проводит выборы общественных уполномоченных по охране труда в структурных подразделениях Университета.

7.3. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает проведение всех видов инструктажей по охране труда, электро- и пожарной безопасности, стажировку при необходимости, разработку должностных инструкций работников и инструкций по профессиям и видам работ, обучение и проверку знания норм и правил по охране труда и экологической безопасности специалистов и руководителей подразделений, общественных уполномоченных и ответственных по охране труда, пожарной безопасности и на соответствующие группы электробезопасности сотрудников подразделений.

7.4. Работодатель проводит специальную оценку условий труда, обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. В работе комиссии по специальной оценке условий труда участвует представитель Профкома.

По результатам специальной оценки условий труда Работодатель ежегодно разрабатывает и реализует план мероприятий по приведению рабочих мест к санитарно-гигиеническим нормам.

7.5. Работодатель обеспечивает:

7.5.1. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.5.2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.5.3. Проведение проверок эксплуатируемого оборудования на соответствие требованиям стандартов безопасности труда, санитарным нормам и правилам.

7.5.4. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых эпидемиологических или температурных условиях или связанных с загрязнением, а также хранение, своевременную стирку, сушку, ремонт и замену выдаваемых средств.

7.5.5. Установление и предоставление по результатам специальной оценки условий труда доплат и дополнительных оплачиваемых отпусков

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с нормативно-правовыми актами, действующими в Российской Федерации. Размеры льгот и компенсаций устанавливаются в приложениях 1 – 14 к настоящему КД.

7.5.6. Выдачу за счет собственных средств по установленным нормам молока (или другого равноценного продукта) работникам, которым это право предоставлено по результатам специальной оценки условий труда, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.6. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив Работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя Работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Работодатель в этом случае на время устранения опасности предоставляет работнику другую работу, а при невозможности ее предоставления – оплачивает время простоя в соответствии с законодательством РФ.

7.7. Работодатель в порядке и на условиях, предусмотренных законодательными и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, а также локальными актами Университета обеспечивает за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, предусмотренных графиком их проведения. Работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, к работе не допускаются.

7.8. Работодатель обеспечивает установленный нормами и правилами охраны труда тепловой режим в помещениях, освещенность рабочих мест и другие санитарные нормативы условий труда.

7.9. Работодатель обеспечивает своевременное выполнение мероприятий по подготовке зданий и сооружений к работе в осенне-зимний период.

7.10. Работодатель обеспечивает содержание помещений общественного питания и туалетов в соответствии с санитарными нормами.

7.11. Работодатель обеспечивает запрет курения во всех помещениях Университета, оборудуя места для курения на дворовых территориях Университета.

7.12. Работодатель обеспечивает подразделения Университета аптечками для оказания первой помощи с применением медицинских изделий, а также краткой инструкцией по оказанию первой медицинской помощи.

7.13. При установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве Работодатель производит выплату

единовременного пособия по инвалидности дополнительно к сумме единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной ст. 11 Федерального Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний». Размер выплаты определен в приложениях 1 – 14 к коллективному договору.

7.14. Ежегодно Работодатель стремится к возмещению затрат из фонда социального страхования в размере до 20% от суммы взносов на травматизм, которые были начислены за прошлый год, за вычетом сумм выплат работникам по данному виду страхования в том же году. Полученные средства Работодателем направляются на финансовое обеспечение предупредительных мер, в том числе проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране работников отдельных категорий, приобретение для определенных категорий работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

7.15. Уполномоченные представители профсоюзной организации ПГУПС (профсоюзных организаций обособленных структурных подразделений) участвуют в проведении проверок условий и охраны труда в ПГУПС (в обособленном структурном подразделении) и расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.16. Общественные уполномоченные по охране труда Университета участвуют в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов.

7.17. Профсоюзная организация вправе обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

7.18. При отсутствии системы водоснабжения и (или) несоответствии питьевой воды на рабочих местах санитарно-гигиеническим нормам и правилам Работодатель обеспечивает Работников питьевой водой в соответствии с рекомендациями Роспотребнадзора.

7.19. Работодатель информируют Профком о микротравмах и 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.

Степень вины пострадавшего в процентах устанавливается комиссией по расследованию несчастного случая при наличии грубой неосторожности в действиях пострадавшего Работника, с учетом заключения Профкома.

## 8. Социальная база Университета

8.1. Работодатель обеспечивает дальнейшее развитие технической базы кафедры «Физическая культура» и Дома физической культуры. Работники Университета имеют преимущественное право на пользование данными объектами.

8.2. Ежегодно не позднее 30 октября комиссия Университета, включающая представителей Профкома, проводит осмотр и инвентаризацию загородных объектов Университета с составлением планов по подготовке к работе в следующем сезоне.

8.3. Работодатель совместно с Профкомом способствует развитию и эффективной хозяйственной эксплуатации загородных объектов Университета в летний период в формах студенческого спортивно-оздоровительного лагеря, летней базы отдыха, базы выходного дня и иных формах отдыха и оздоровления работников.

8.4. Профком совместно с представителем Работодателя осуществляет проверку соблюдения санитарно-эпидемиологических норм и правил в помещениях Комбината общественного питания. Повседневный контроль качества выпускаемой Комбинатом общественного питания продукции осуществляет его постоянно действующая бракеражная комиссия, в работе которой могут участвовать уполномоченные представители Профкома.

8.5. Работодатель обеспечивает деятельность поликлиники ПГУПС в соответствии с ежегодными планами основной деятельности Университета.

8.6. Стороны добиваются привлечения средств Фонда социального страхования РФ и обеспечивают эффективное использование средств этого фонда для осуществления выплат всех видов пособий.

8.7. Работодатель производит обновление и ремонт помещений Университета в соответствии с ежегодно утверждаемым ректором планом ремонтных работ.

## 9. Гарантии прав первичной профсоюзной организации Университета

9.1. Права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации сотрудников Университета (Первичных профсоюзных организаций обособленных структурных подразделений) определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законодательными актами Российской Федерации.

9.2. Работодатель:

9.2.1. Предоставляет в безвозмездное пользование Профкому Университета помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием,

необходимым для работы Профкома и проведения собраний работников, транспортные средства (по предварительным заявкам в установленном в Университете порядке), средства связи, обеспечивает охрану и уборку выделенных помещений и создает другие условия для обеспечения деятельности Профкома.

9.2.2. Предоставляет в бесплатное пользование по предварительным заявкам Профкома в согласованное с администрацией время актовый зал и другие помещения для проведения университетских профсоюзных конференций, собраний, заседаний, а также культурно-массовых мероприятий, организуемых и проводимых выборными профсоюзными органами Университета.

9.2.3. Предоставляет в бесплатное пользование в согласованное время по заявкам Профкома спортивные залы, площадки и бассейн ДФК для проведения спортивных соревнований и других спортивно-оздоровительных мероприятий для сотрудников Университета в соответствии с установленным в Университете порядком.

9.2.4. Не препятствует уполномоченным представителям выборных профсоюзных органов в посещении подразделений Университета, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством Российской Федерации прав (для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений).

9.2.5. Предоставляет по запросу Профкома необходимые нормативные и правовые документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания Работников в общежитии и другим социально-экономическим вопросам.

9.2.6. Осуществляет с письменного согласия работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное удержание членских профсоюзных взносов и безналичное перечисление их через бухгалтерию с расчетного счета на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

9.2.7. Содействует Профкому в использовании информационных систем Университета для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите их социально-трудовых прав и профессиональных интересов.

9.2.8. Предоставляет Профкому и профбюро структурных подразделений доступные места для размещения их информационных стендов.

9.3. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом

Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, принимает локальные нормативные акты Университета (обособленного структурного подразделения) с учетом мнения Профкома (Профкома обособленного структурного подразделения) в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.4. Стороны признают гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, а также освобожденных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В соответствии со ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации и ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» неосвобожденные от основной работы председатель и заместитель председателя Профкома освобождаются от нее для участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюза.

9.5. Увольнение председателя Профкома и его заместителей, председателей профбюро и их заместителей по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с председателем Профкома и его заместителями, председателями профбюро и их заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профкома.

Привлечение к дисциплинарной ответственности Работников, входящих в состав Профкома, уполномоченных Профкома по охране труда и представителей Профкома в создаваемых в Университете совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия Профкома.

9.6. Работодатель освобождает членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных профсоюза по охране труда, представителей профсоюзной организации в создаваемых совместных с Работодателем комиссиях от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

## 10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Профком, руководствуясь принципами социального партнерства, содействует Работодателю в реализации настоящего КД и в укреплении трудовой дисциплины, принимает меры по недопущению трудовых

конфликтов по вопросам, включенным в настоящий КД, при условии их выполнения.

10.2. Контроль выполнения КД осуществляется Работодателем и Профкомом. Ход реализации положений КД и Плана работ по охране труда и итоги их выполнения за год рассматриваются на совместном заседании представителей работников и Работодателя.

Работодатель и Профком ежегодно совместно формируют отчеты о выполнении Коллективного договора за полугодие и за год по форме, направляемой Работодателю Профкомом.

10.3. Споры, возникающие между сторонами по вопросам КД, рассматриваются в соответствии с законодательством о порядке разрешения трудовых споров и конфликтов. Работодатель обязан отвечать на запросы Профкома, связанные с выполнением КД, в течение одного месяца со дня поступления запроса в письменном виде.

10.4. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных КД, соглашением, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

10.5. При заключении нового КД стороны отчитываются о выполнении обязательств по предыдущему КД на Конференции или на расширенном совместном заседании представителей Работодателя и Профкома. Результаты выполнения условий КД доводятся до сведения трудового коллектива.

*Ректор* *О.С. Валинский*

*Председатель ППО сотрудников* *Д.Н. Роенков*

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**

**к коллективному договору**
**Петербургского государственного университета путей сообщения**
**Императора Александра I (ПГУПС)**
**на 2026 – 2029 годы**

**Социально-экономические гарантии работников**
**ПГУПС**
**за исключением работников**
**Санкт-Петербургского техникума железнодорожного транспорта – структурного подразделения ПГУПС; Великолукского филиала ПГУПС; Петрозаводского филиала ПГУПС; Вологодского техникума железнодорожного транспорта – филиала ПГУПС; Ухтинского техникума железнодорожного транспорта – филиала ПГУПС; Брянского филиала ПГУПС; Калужского филиала ПГУПС; Курского железнодорожного техникума – филиала ПГУПС; Ожерельевского железнодорожного колледжа – филиала ПГУПС; Орловского филиала ПГУПС; Рязанского филиала ПГУПС; Узловского железнодорожного техникума – филиала ПГУПС; Ярославского филиала ПГУПС**

1. Работодатель производит выплату заработной платы в течение трех дней, два раза в месяц: за первую половину месяца – 25-го числа, за вторую половину месяца – 10-го числа следующего месяца. При каждой выплате работникам заработной платы и иных доходов производится удержание НДФЛ и удержание по исполнительным документам.

2. Работодатель обеспечивает размер окладов работников всех категорий не менее установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

При наличии финансовой возможности Работодатель стремится проводить увеличение размера заработной платы Работникам учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала одновременно с повышением заработной платы Работникам профессорско-преподавательского состава с включением в их заработную плату надбавок из внебюджетных доходов.

Стороны договорились о продолжении совместной работы, направленной на доведение средней заработной платы Работников административно-управленческого, инженерно-технического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала до уровня не ниже средней заработной платы в регионе.

3. Работодатель в порядке и на условиях, установленных Положением об оплате труда работников Университета, устанавливает надбавку работникам из числа учебно-вспомогательного персонала за высокие показатели в работе с учетом стажа работы в Университете:

– 15 % от оклада – при стаже работы в Университете свыше 15 лет;

– 20 % от оклада – при стаже работы в Университете свыше 20 лет.

4. Работодатель предоставляет компенсацию затрат работников, имеющих стаж непрерывной работы в Университете не менее двух лет на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в полном объеме, но не более 5000 рублей на ребенка за каждую смену. Для работников, относящихся в соответствии с законодательством к категории малообеспеченных, сумма соответствующей компенсации составляет до 10000 рублей на ребенка за каждую смену.

5. Работодатель оказывает один раз в год единовременную материальную помощь в размере 5000 рублей на каждого несовершеннолетнего ребенка работникам, имеющим стаж непрерывной работы в Университете не менее одного года и являющимся единственным родителем (усыновителем, опекуном, попечителем) неполной семьи, по письменному заявлению такого работника, согласованному с руководителем структурного подразделения.

6. В случае гибели Работника вследствие несчастного случая на производстве Работодатель выплачивает лицам, имеющим право на страховое возмещение в соответствии со статьей 7 Федерального закона, указанного в п. 11 настоящего приложения, единовременное пособие в размере шести месячных окладов Работника, без учета единовременной страховой выплаты, предусмотренной статьей 11 данного Федерального закона.

Каждому ребенку погибшего Работника в течение 3-х лет (но не более, чем до достижения им 18 лет) Работодатель выплачивает ежемесячное пособие в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации без учета страховых выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7. Работодатель в случае смерти работника, или неработающего ветерана Университета (по согласованию с советом ветеранов) выделяет средства на погребение в размере до 30000 рублей на основании представленных финансовых документов.

8. Работодатель в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители обоих супругов) работника, на основании письменного заявления такого работника оказывает ему материальную помощь в размере 10000 руб.

9. При увольнении Работников ПГУПС впервые:

– по собственному желанию, в связи с уходом на пенсию независимо от возраста;

– в связи с отсутствием у работодателя работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением;

– в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением

Работодатель при наличии докладной записки руководителя

подразделения выплачивает единовременное поощрение за добросовестный труд в следующих размерах при непрерывном стаже работы в Университете:

от 10 до 20 лет – 1 средний месячный заработок
от 20 до 25 лет – 2 средних месячных заработка
от 25 до 30 лет – 3 средних месячных заработка
от 30 до 40 лет – 4 средних месячных заработка
от 40 до 50 лет – 4,5 средних месячных заработка

Для работников, награжденных знаком «50 лет работы в ПГУПС», размер вознаграждения составляет 5 средних месячных заработка (при этом вышеперечисленные выплаты не производятся).

При этом для Работников, награжденных государственными или ведомственными наградами, имеющих звания «Заслуженный…», «Почетный…» (СССР или Российской Федерации), а также имеющих звания «Лауреат премии Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей» («Лауреат премии Российского Профсоюза железнодорожников и транспортных строителей»), размер единовременного вознаграждения увеличивается на один средний месячный заработок.

10. Работодатель производит единовременные денежные выплаты в размере должностного оклада работникам – юбилярам (с 50 лет и каждые последующие 5 лет) при непрерывном стаже работы в Университете не менее пяти лет, предшествующих юбилейной дате.

11. При установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве Работодатель производит выплату единовременного пособия по инвалидности в размере:

– I группы (ограничение 3-ей степени) – 0,75 годового заработка этого работника,

– II группы (ограничение 2-ой степени) – 0,5 годового заработка этого работника,

– III группы (ограничение 1-ой степени) – 0,25 годового заработка этого работника

дополнительно к сумме единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной ст. 11 Федерального Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний».

12. Для работников Университета и их несовершеннолетних детей, а также для неработающих ветеранов Университета устанавливается льготная стоимость проживания на загородных объектах Университета, определяемая распорядительными актами Университета.

13. Работники Университета и их несовершеннолетние дети, а также неработающие ветераны Университета при посещении бассейна ДФК оплачивают пользование бассейном по льготному тарифу, установленному распорядительными актами Университета.

14. Работодатель перечисляет на счет профсоюзного комитета Университета денежные средства для осуществления социально-культурной, физкультурно-оздоровительной и иной работы, выполняемой в соответствии с планом работ, утверждаемым ежегодно Ректором с учетом мнения Профкома.

15. Работодатель выделяет не менее 2% из внебюджетных средств ПГУПС на мероприятия по оздоровлению работников (включая ДМС).

Добровольному медицинскому страхованию (ДМС) подлежат следующие работники Университета: занимающие не менее чем 0,5 ставки по основной работе в Университете и имеющие непрерывный стаж работы в Университете не менее двух лет, а также занимающие менее чем 0,5 ставки по основной работе в Университете и имеющие непрерывный стаж работы в Университете более двадцати лет.

Договор добровольного медицинского страхования заключается Профкомом в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации и локальными актами Университета.

16. В случае смерти близких родственников (мужа, жены, детей, родителей обоих супругов) Работодатель предоставляет работнику вместо неоплачиваемого оплачиваемый отпуск продолжительностью до трех календарных дней.

При наличии финансовой возможности Работодатель может предоставить такой отпуск и в случаях рождения ребенка, регистрации брака.

17. Работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным или опасным, Работодатель предоставляет следующие гарантии и компенсации:

| Виды гарантий и компенсаций за условия труда | Размеры гарантий и компенсаций | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Классы и подклассы условий труда (вредных и опасных) | | | | |
| | 3.1 | 3.2 | 3.3 | 3.4 | 4 |
| Доплаты (% от должностного оклада) | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Дополнительный оплачиваемый отпуск (календарных дней) | - | 7 | 7 | 7 | 7 |
| Сокращенное рабочее время (часов в неделю) | - | - | 36 | 36 | 36 |

18. За подготовку педагогическими работниками новых учебных планов и новых образовательных программ Работодатель предусматривает стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета.

19. С целью развития творческой и социальной активности молодежи Работодатель может предусматривать единовременные выплаты работникам, защитившим диссертации на соискание ученой степени.

20. Работодатель содействует в предоставлении Работникам Университета путевок в детские оздоровительные лагеря, в том числе оформляя Работникам справки, необходимые для получения частичной компенсации стоимости путевок.

21. При наличии финансовой возможности Работодатель может предоставлять путевки на санаторно-курортное лечение работникам, имеющим стаж работы в Университете не менее десяти лет, с частичной компенсацией стоимости путевок за счет средств Работодателя. Распределение путевок осуществляется в соответствии с локальным актом Университета.

22. Каждый час работы в ночное время Работодатель оплачивает в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

23. Настоящее приложение к КД может быть пересмотрено Сторонами с целью установления более высоких гарантий и компенсаций работникам в случае существенного улучшения финансово-экономического состояния Университета. В этом случае вступление в силу измененного приложения будет осуществлено с момента его подписания Сторонами.

24. При наличии соответствующего обращения Работодатель рассматривает возможности по созданию условий для работы в режиме неполного рабочего времени, «гибкому графику» работы, в режиме дистанционной работы для Работников, досрочно вышедших из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, для многодетных работников.

25. Работодатель обеспечивает работникам и обучающимся возможность бесплатного использования кулера с питьевой водой в студенческой столовой 7-ого корпуса и в поликлинике Университета.

*Ректор* *О.С. Валинский*

*Председатель ППО сотрудников* *Д.Н. Роенков*

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**

**к коллективному договору**
**Петербургского государственного университета путей сообщения**
**Императора Александра I (ПГУПС)**
**на 2026 – 2029 годы**

## Социально-экономические гарантии работников Санкт-Петербургского техникума железнодорожного транспорта

1. Работодатель производит выплату зарплаты в течение трех дней, два раза в месяц: за первую половину месяца (аванс) – 20-го числа, окончательный расчет с удержанием налогов и различных взносов за текущий месяц – 5-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. В случае задержки выплаты зарплаты сроком более 5 дней Работодатель информирует коллектив о причинах задержки.

2. Работодатель по представлению руководителей структурных подразделений в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда работников Санкт-Петербургского техникума железнодорожного транспорта (далее – техникум), производит доплаты и выплачивает надбавки работникам.

3. Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается техникумом самостоятельно в зависимости от их квалификации. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год. Максимальная величина учебной нагрузки для преподавателей не должна превышать 1440 часов в год.

4. Работодатель в случае смерти сотрудника выделяет средства на погребение в размере до 20000 рублей на основании представленных финансовых документов.

5. При увольнении впервые из техникума в связи с уходом на пенсию, независимо от возраста, в том числе по инвалидности 1 и 2 групп, Работодатель выплачивает единовременное поощрение за добросовестный труд в следующих размерах при стаже работы в техникуме:

| для мужчин | для женщин | |
|---|---|---|
| с 5 до 10 лет | с 5 до 10 лет | – одного должностного оклада |
| с 10 до 20 | с 10 до 15 | – двух должностных окладов |
| с 20 до 25 | с 15 до 20 | – трех должностных окладов |
| с 25 до 30 | с 20 до 25 | – четырех должностных окладов |
| с 30 до 35 | с 25 до 30 | – пяти должностных окладов |
| свыше 35 | свыше 30 | – шести должностных окладов |

6. Работодатель производит единовременные денежные выплаты в размере тарифной ставки (оклада) юбилярам (50 лет, 55 лет, 60 лет и далее через каждые пять лет) независимо от стажа работы в техникуме.

7. Профком обязуется содействовать в организации отдыха Работников и членов их семей. Осуществлять работу по организации летнего отдыха детей Работников.

8. Профком обязуется участвовать в разработках и согласовании норм и правил по охране труда, программ по охране труда, быта и здоровья Работников.

9. Профком обязуется контролировать целевое расходование денежных средств Работодателя, выделяемых на охрану труда, социальную защиту, а также оздоровление Работников и членов их семей.

10. Профком имеет право проверять работу столовой, а также берет под свой контроль: соблюдение режима работы столовой, ассортиментный минимум и уровень цен, санитарные условия в столовой.

11. Работодатель обязуется предоставлять с учетом производственных условий членам профкома техникума свободное время от работы (1 день в месяц) для выполнения общественных обязанностей с сохранением заработной платы.

12. Работники техникума, а также их дети в возрасте от 6 до 16 лет, при посещении бассейна ДФК ПГУПС пользуются льготными видами услуг в пределах выделенных для этой цели часов и количества мест.

13. Работодатель обязуется с учетом производственных условий сохранять среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы (проезд, проживание, суточные) за время командировок для участия в подготовке к работе профсоюзных съездов, конференций, собраний членам профкома техникума, не освобожденным от основной работы, уполномоченным по охране труда.

| От Работодателя | От Работников |
|---|---|
| Директор СПбТЖТ | Председатель профбюро работников СПбТЖТ |
| _____ Е.И. Шехтман | _____ А.Ю. Колупаева |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**

**к коллективному договору**
**Петербургского государственного университета путей сообщения**
**Императора Александра I (ПГУПС)**
**на 2026 – 2029 годы**

## Социально-экономические гарантии работников Великолукского филиала ПГУПС

1. Работодатель обязуется выплату заработной платы производить два раза в месяц: за первую половину месяца (аванс) 20-го числа, окончательный расчёт с удержанием налогов и различных взносов за текущий месяц 5-го числа следующего месяца через банк. В случае задержки выплаты сроком более 5 дней Работодатель информирует коллектив о причинах задержки.

2. Учебная нагрузка для педагогических работников СПО устанавливается филиалом самостоятельно в зависимости от их квалификации. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей СПО ограничивается верхним пределом 1440 часов.

3. Работодатель в случае смерти сотрудника выделяет средства на погребение в размере до 15000 руб. на основании представленных финансовых документов.

4. Работодатель выплачивает семьям работников, погибших в результате несчастного случая на производстве, пособие в размере шести месячных окладов работника, в дополнение к установленному законодательством РФ перечню гарантий.

5. В случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители обоих супругов) Работодатель на основании письменного заявления оказывает работнику материальную помощь в размере 5000 руб.

6. При наличии внебюджетных средств на счёте филиала работникам, увольняемым впервые, в связи с уходом на пенсию, независимо от возраста, в том числе по инвалидности: первой (ограничение 3-ей степени) и (ограничение 2-ой степени) групп – предусматривается выплата единовременного поощрения за добросовестный труд в филиале в следующих размерах при стаже работы:

для мужчин для женщин в размере:

до 10 лет до 10 лет – один минимальный размер оплаты труда

с 10 до 20 с 10 до 15 – полтора минимальных размера оплаты труда

с 20 до 25 с 15 до 20 – два минимальных размера оплаты труда

с 25 до 30 с 20 до 25 – два с половиной минимальных размера оплаты труда

с 30 до 35 с 25 до 30 – три минимальных размера оплаты труда

свыше 35  свыше 30 – три с половиной минимальных размера оплаты труда.

7. Работодатель производит единовременные денежные выплаты в размере 6 000 рублей юбилярам: 50 лет и каждые последующие 5 лет при стаже работы в филиале не менее пяти лет, предшествующие юбилейной дате.

8. Работодатель обязуется выплачивать одному из родителей при рождении ребёнка материальную помощь в размере 5000 руб.

9. При установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве Работодатель производит выплату единовременного пособия по инвалидности в размере:

– I группы (ограничение 3-ей степени) – 0,15 годового заработка работника;

– II группы (ограничение 2-ой степени) – 0,10 годового заработка работника;

– III группы (ограничение 1-ой степени) – 0,05 годового заработка работника;

без учёта суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной ст. 11 Федерального Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний».

10. Работодатель и первичная профсоюзная организация сотрудников оказывают помощь тяжело больным неработающим пенсионерам в приобретении для них лекарств и продуктов питания, по их личному заявлению при наличии средств.

Работодатель и первичная профсоюзная организация сотрудников организуют для ветеранов праздничные мероприятия, посвященные праздникам «День пожилого человека», «9 мая – День Победы».

11. Все распоряжения и приказы, связанные с изменением режима труда и отдыха, порядка оплаты труда, администрация обязана согласовывать с первичной профсоюзной организацией сотрудников.

12. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждённым Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией сотрудников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника. По письменному заявлению Работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со ст. 126 ТК РФ.

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

13. Работодатель оказывает содействие первичной профсоюзной организации сотрудников в организации и проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий среди Работников.

14. Оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работодатель производит в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер доплаты за каждый час составляет 20% от часовой тарифной ставки.

| От Работодателя | От Работников |
|---|---|
| Директор<br>Великолукского филиала | Председатель ППО сотрудников<br>Великолукского филиала ПГУПС |
| _____ П.Н. Мартинкевич | _____ Я.В. Носова |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 4**

**к коллективному договору**
**Петербургского государственного университета путей сообщения**
**Императора Александра I (ПГУПС)**
**на 2026 – 2029 годы**

## Социально-экономические гарантии работников Петрозаводского филиала ПГУПС

1. Работодатель обязуется выплату заработной платы производить два раза в месяц: за первую половину месяца (аванс) 20-го числа, окончательный расчет с удержанием налогов и различных взносов за текущий месяц 5-го числа следующего месяца. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. В случае задержки выплаты зарплаты сроком более 5 дней работодатель информирует коллектив о причинах задержки.

2. Работникам Филиала выплачиваются к заработной плате районный коэффициент и процентная надбавка (северные) согласно ст. 316 ТК РФ и ст. 317 ТК РФ.

3. Учебная нагрузка для педагогических работников СПО устанавливается филиалом самостоятельно в зависимости от их квалификации. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей СПО ограничивается верхним пределом 1440 часов.

4. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

5. При наличии внебюджетных средств Работодатель в случае смерти Работника выплачивает близким родственникам Работника материальную помощь в размере до 15000 руб. на основании представленных финансовых документов.

В случае смерти близких родственников Работнику может быть предоставлен оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам.

В случаи смерти бывшего работника (при условии, что филиал был последним местом работы) его родственникам оказывается материальная помощь в размере до 15000 руб. на основании представленных финансовых документов.

6. При наличии внебюджетных средств на счете филиала работникам, увольняемым впервые, в связи с уходом на пенсию, независимо от возраста, в том числе по инвалидности: первой (ограничение 3-ей степени) и второй (ограничение 2-ой степени) групп предусматривается выплата единовременного поощрения за добросовестный труд в филиале в следующих размерах при стаже работы:

| для мужчин | для женщин | в размере: |
|---|---|---|
| 25 лет | 20 лет | 1-го должностного оклада |

| | | |
|---|---|---|
| 30 лет | 25 лет | 1,5-а должностных окладов |
| 35 лет | 30 лет | 2-х должностных окладов |
| свыше 35 | свыше 30 | 2,5-й должностных окладов |

Работникам, имеющим государственные (правительственные) и отраслевые (ведомственные) награды, звания «Заслуженный учитель РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», а также являющимся «Лауреатом премии Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей» («Лауреатом премии Российского Профсоюза железнодорожников и транспортных строителей») размер указанного поощрения увеличивается на 25%.

7. Работодатель производит единовременные денежные выплаты в связи с юбилейными датами от 50 лет каждые 5 лет в размере 5000 руб. при стаже работы в филиале не менее 10 лет.

8. При наличии внебюджетных средств выделять дополнительные средства для санаторно-курортного лечения и отдыха Работника.

9. В случае рождения ребенка Работнику может быть предоставлен оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам.

10. При установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве работодатель производит выплату единовременного пособия по инвалидности в размере:

– 1 группы (ограничение 3-ей степени) – 0,15 годового заработка работника;

– 2 группы (ограничение 2-ой степени) – 0,10 годового заработка работника;

– 3 группы (ограничение 1-ой степени) – 0,05 годового заработка работника без учета суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной ст. 11 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний».

11. Все распоряжения и приказы, связанные с изменением режима труда и отдыха, порядка оплаты труда администрация обязана согласовывать с профкомом.

12. Работодатель устанавливает в соответствии со статьей 320 ТК РФ для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, сокращенную рабочую неделю продолжительностью 36 часов.

13. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Филиала и благоприятных условий для отдыха Работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника. По письменному заявлению

Работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со ст. 126 ТК РФ.

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

14. Работодатель предоставляет Работникам и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям), право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств Работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов, в размерах, установленных действующим законодательством.

15. Работодатель оказывает финансовую помощь (при наличии внебюджетных средств) профсоюзному комитету в организации и проведении культурно – массовых и спортивных мероприятий среди работников.

16. Оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работодатель производит в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер доплаты за каждый час составляет 35% от часовой тарифной ставки.

| От Работодателя | От Работников |
|---|---|
| Директор Петрозаводского филиала ПГУПС | Председатель ППО Петрозаводского филиала ПГУПС |
| _____ М.Г. Дмитриев | _____ Р.В. Гарнин |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 5**

**к коллективному договору**
**Петербургского государственного университета путей сообщения**
**Императора Александра I (ПГУПС)**
**на 2026 – 2029 годы**

## Социально-экономические гарантии работников Вологодского техникума железнодорожного транспорта – Филиала ФГБОУ ВО ПГУПС

1. Работодатель производит выплату заработной платы два раза в месяц: за первую половину месяца (аванс) 20-го числа расчетного месяца и 5 числа следующего за расчетным месяцем окончательный расчет.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, то выплата производится в день, предшествующий выходному или нерабочему праздничному дню.

2. Работодатель в целях материальной поддержки и стимулирования высоких показателей в труде производит денежные выплаты при уходе на пенсию, юбилеи, похороны.

3. Работодатель имеет право предоставить работникам техникума отпуск без сохранения заработной платы сроком до шести месяцев по их личному заявлению в следующих случаях:

по уходу за нетрудоспособным членом семьи на основании медицинского документа.

4. Работодатель предоставляет работникам по их заявлению отпуска без сохранения заработной платы до 5 дней в случае свадьбы, смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители обоих супругов).

5. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году;

Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год.

6. Учебная нагрузка на следующий учебный год устанавливается до отпуска преподавателей. Информация об учебной нагрузке доводится до работников под роспись.

7. Увольняемым впервые работникам, в связи с уходом на пенсию, независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой (ограничение 3-ей степени) и второй (ограничение 2-ой степени) групп, а также выборным и штатным профсоюзным работникам, предусмотреть выплату единовременного поощрения за исключительно добросовестный труд в техникуме при непрерывном стаже работы в следующих размерах:

с 20 до 30 лет – 1,5 оклада

свыше 30 лет – 3,0 оклада

Работникам, награждённым Правительственными и отраслевыми наградами (если награды «Заслуженный», «Почетный» работники получили в техникуме), размер указанного поощрения увеличивается на 1 оклад.

8. Работодатель производит единовременные денежные выплаты в размере 5 000 рублей к юбилейным датам Работников: 50 лет, 55, 60, 65 лет и каждые последующие пять лет при стаже работы в Филиале не менее 5 лет (по представлению руководителей структурных подразделений).

9. Работодатель в случае смерти сотрудника и сотрудника, вышедшего на пенсию, выделяет средства на погребение в размере до 5000 рублей на основании представленных финансовых документов.

10. Работодатель оказывает материальную помощь труженикам тыла, Детям войны к празднику «День Победы» и неработающим пенсионерам к празднику «День пожилого человека». Размер материальной помощи устанавливается приказом директора.

11. Работодатель перечисляет на счет профсоюзного комитета ВТЖТ – филиала ПГУПС необходимые ему денежные средства для осуществления социально-культурной, физкультурно-оздоровительной и иной работы, выполняемой в соответствии с планом работ, утверждаемым ежегодно директором техникума с учетом мнения профсоюзной организации.

12. При установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве работодатель производит выплату единовременного пособия по инвалидности в размере:

– 1 группы (ограничение 3-ей степени) – 0,15 годового заработка этого работника;

– 2 группы (ограничение 2-ей степени) – 0,10 годового заработка этого работника;

– 3 группы (ограничение 1-ей степени) – 0,05 годового заработка этого работника

дополнительно к сумме единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной ст. 11 Федерального Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний».

13. По письменному соглашению стороны имеют право вносить изменения и дополнения в приложение к коллективному договору.

| от Работодателя | от Работников |
|---|---|
| Директор ВТЖТ – филиала ПГУПС | Председатель ППО работников ВТЖТ – филиала ПГУПС |
| _____ Т.В. Семикова | _____ М.В. Шумова |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 6**

**к коллективному договору**
**Петербургского государственного университета путей сообщения**
**Императора Александра I (ПГУПС)**
**на 2026 – 2029 годы**

## Социально-экономические гарантии работников Ухтинского техникума железнодорожного транспорта – филиала ПГУПС

1. Работодатель производит выплату заработной платы в денежной форме (рублях) 2 раза в месяц: за первую половину месяца – 24 числа текущего месяца в размере до 50% заработной платы. Окончательный расчет – 9 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

2. Предельный годовой объем учебной нагрузки преподавательского состава ограничивается верхним пределом 1440 часов.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год.

3. Работодатель предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами.

4. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

5. Работодатель в случае смерти работника (в том числе являвшегося работающим пенсионером) выделяет средства до 10000 рублей на погребение любым категориям лиц, которые взяли на себя расходы по осуществлению погребения, обратившимся за пособием не позднее 6 месяцев со дня смерти и предоставившим документы. В соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 8-ФЗ (с изменениями) «О погребении и похоронном деле».

6. Работодатель в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители обоих супругов) работника, на основании письменного заявления такого работника оказывает ему материальную помощь в размере 5000 рублей.

7. Работодатель производит единовременные денежные выплаты в размере 10 000 рублей к юбилейным датам Работников: 50 лет, 55, 60, 65 лет и каждые последующие пять лет при стаже работы в Филиале не менее 5 лет, предшествующие юбилейной дате.

8. Работодатель осуществляет представления к наградам Работников по согласованию с профкомом ППО работников и Совета Филиала.

9. При увольнении Работников Филиала впервые в связи с уходом на пенсию независимо от возраста Работодатель выплачивает единовременное поощрение за добросовестный труд в следующих размерах при стаже работы в Филиале:

от 15 до 20 лет – 1 среднемесячный заработок
от 20 до 25 лет – 2 среднемесячных заработка
от 25 до 30 лет – 3 среднемесячных заработка
от 30 до 35 лет – 4 среднемесячных заработка
свыше 35 лет – 5 среднемесячных заработков

10. Работодатель оказывает материальную помощь одиноким неработающим пенсионерам по их личному заявлению и представлению Совета ветеранов или профкома ППО работников один раз в календарный год.

11. При установлении Работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве Работодатель выплачивает работнику единовременное пособие по инвалидности в размере не менее:

1 группы – 0,75% годового заработка этого Работника;
2 группы – 0,5% годового заработка этого Работника;
3 группы – 0,25% годового заработка этого Работника

без учета суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной ст. 11 Федерального Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

12. Оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работодатель производит в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

13. При наличии финансовой возможности Работодатель стремится проводить увеличение размера заработной платы Работникам учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, библиотек

одновременно с повышением заработной платы Работникам преподавательского состава с включением в их заработную плату надбавок из внебюджетных доходов.

14. Работодатель ежемесячно выплачивает надбавку за квалификационную категорию педагогическим работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников УТЖТ – филиала ПГУПС.

15. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права в области режима рабочего времени и времени отдыха, условий, оплаты, нормирования и охраны труда.

16. Работодатель оказывает помощь профсоюзному комитету в организации и проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий среди Работников.

17. Работодатель поощряет членов профсоюзного комитета ППО работников за содействие и активное участие в общественной жизни Филиала.

18. По письменному соглашению стороны имеют право вносить изменения и дополнения в приложение к коллективному договору.

| От Работодателя | От Работников |
|---|---|
| Директор УТЖТ – филиала ПГУПС | Председатель ППО работников УТЖТ – филиала ПГУПС |
| В.С. Разумов | М.Г. Коновальчук |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 7**

к коллективному договору
**Петербургского государственного университета путей сообщения Императора Александра I (ПГУПС)**
**на 2026 – 2029 годы**

## Социально-экономические гарантии работников Брянского филиала ПГУПС

1. Работодатель производит выплату заработной платы в течение трех дней, два раза в месяц: за первую половину месяца (аванс) – 20-го числа, окончательный расчет с удержанием налогов и различных взносов за текущий месяц – 5-го числа следующего месяца через банк.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. В случае задержки выплаты зарплаты сроком более пяти дней Работодатель информирует коллектив о причинах задержки.

2. Работодатель оплачивает три дня по временной нетрудоспособности на основании представленных листков нетрудоспособности ежемесячно в дни выплаты заработной платы.

3. Оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работодатель производит в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Каждый час работы в ночное время Работодатель оплачивает в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40% от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4. Работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным или опасным, Работодатель предоставляет следующие гарантии и компенсации:

| Виды гарантий и компенсаций за условия труда | Размеры гарантий и компенсаций | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Классы и подклассы условий труда (вредных и опасных) | | | | |
| | 3.1 | 3.2 | 3.3 | 3.4 | 4 |
| Доплаты (% от должностного оклада) | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Дополнительный оплачиваемый отпуск (календарных дней) | - | 7 | 7 | 7 | 7 |
| Сокращенное рабочее время (часов в неделю) | - | - | 36 | 36 | 36 |

5. За подготовку педагогическими Работниками новых учебных планов и новых образовательных программ Работодатель предусматривает стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работникам Филиала.

6. С целью развития творческой и социальной активности молодежи Работодатель может предусматривать единовременные выплаты Работникам, защитившим диссертации на соискание ученой степени.

7. Работодатель в случае смерти Работника Филиала выделяет средства на погребение в размере до 10000 рублей на основании представленных финансовых документов.

8. Работодатель в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители обоих супругов, родные братья и сестры) Работника на основании письменного заявления такого Работника оказывает ему материальную помощь 5000 рублей.

9. При увольнении работников Филиала впервые по собственному желанию, в связи с уходом на пенсию, независимо от возраста, в том числе по инвалидности I, II и III групп, при наличие докладной записки руководителя структурного подразделения, предусматривается единовременная выплата за добросовестный труд при стаже работы в Филиале более 10 лет в размере одного среднего месячного заработка.

Работникам, награжденным государственными или ведомственными наградами, имеющим звания «Заслуженный…», «Почетный…» (СССР или Российской Федерации), размер единовременного вознаграждения увеличивается на один средний месячный заработок.

10. Работодатель производит единовременные денежные выплаты в размере 5000 рублей юбилярам: 50 лет, женщинам – 55 лет, 60 лет, 70 лет и каждые последующие 5 лет независимо от стажа работы в Филиале.

11. Работодатель оказывает материальную помощь одному из родителей при рождении ребёнка на основании личного заявления в размере до 5000 рублей.

12. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам, имеющим стаж непрерывной работы в Филиале не менее одного года и являющимся единственным родителем (усыновителем, опекуном, попечителем) неполной семьи, по письменному заявлению такого Работника, один раз в год в размере до 3000 рублей на каждого несовершеннолетнего ребенка.

13. При установлении Работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве Работодатель производит выплату единовременного пособия по инвалидности в размере не менее:

– I группы (ограничение 3-ей степени) – 0,15 годового заработка этого Работника;

– II группы (ограничение 2-ой степени) – 0,10 годового заработка этого Работника;

– III группы (ограничение 1-ой степени) – 0,05 годового заработка этого Работника без учета суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной ст. 11 Федерального Закона от 24 июля

1998 года №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний».

14. Все выплаты по настоящему Приложению к коллективному договору Петербургского государственного университета путей сообщения Императора Александра I (ПГУПС) на 2026 – 2029 годы производятся при наличии внебюджетных средств на счете Филиала.

15. Норма часов учебной нагрузки педагогических работников, реализующих основные образовательные программы среднего профессионального образования за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки педагогических работников устанавливается в объеме, не превышающим 1440 часов в учебном году.

16. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом Филиала, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Филиала и благоприятных условий для отдыха Работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника.

17. При наличии финансовой возможности Работодатель может предоставить Работнику вместо неоплачиваемого оплачиваемый отпуск продолжительностью до трех календарных дней по семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников).

18. Настоящее приложение к КД может быть пересмотрено Сторонами с целью установления более высоких гарантий и компенсаций Работникам в случае существенного улучшения финансово-экономического состояния Филиала. В этом случае вступление в силу измененного приложения будет осуществлено с момента его подписания сторонами.

| от Работодателя | от Работников |
|---|---|
| Директор Брянского филиала ПГУПС | Председатель ППО сотрудников Брянского филиала ПГУПС |
| _____ Ю.Н. Лунёв | _____ В.Г. Мамонова |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 8**

**к коллективному договору**
**Петербургского государственного университета путей сообщения**
**Императора Александра I (ПГУПС)**
**на 2026 – 2029 годы**

## Социально-экономические гарантии работников Калужского филиала ПГУПС

1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц – 5 и 20 числа каждого месяца, при наличии средств на расчётном счёте работодателя. Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём, заработная плата выплачивается накануне. При задержке выплаты заработной платы более чем на 5 дней работодатель обязан информировать коллектив о причинах задержки.

2. Заработная плата, установленная при тарификации, выплачивается ежемесячно в полном объёме, независимо от количества недель и рабочих дней в месяце. В случае невыполнения по причинам, не зависящим от преподавателя, объёма учебной нагрузки, установленного при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

4. Изменение условий премирования при появлении новых производственных задач осуществляется руководителем филиала по согласованию с выборным профсоюзным органом и только по результатам коллективных переговоров сторон.

5. Оплата труда при отклонении от нормальных условий (работа в ночное, сверхурочное время, в праздничные дни, совмещение профессий и др.) производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующими нормативными актами.

6. Тарификация и присвоение квалификационных категорий осуществляются в установленном порядке.

7. Пересмотр норм трудовых затрат и изменение условий оплаты труда производятся на основании постановлений Правительства Российской Федерации.

8. При направлении в командировку работодатель возмещает работнику расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные и иные расходы. При командировках в два и более места оплачиваются расходы на проезд на городском транспорте (кроме такси). Все виды надбавок и доплат выплачиваются одновременно с заработной платой.

9. За учебную нагрузку сверх установленной нормы производится дополнительная оплата в одинарном размере.

10. Оплата за замещение временно отсутствующих работников (по болезни и другим причинам) производится дополнительно по справкам

помесячно. При непрерывном замещении свыше двух месяцев производится перерасчёт средней заработной платы исходя из уточнённого объёма учебной нагрузки.

11. Уменьшение учебной нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день отбытия или прибытия из командировки), не производится. Часы, выполненные сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

12. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности (утверждаются руководителем с учётом мнения профкома), а также должностными инструкциями и Уставом учреждения.

13. Продолжительность рабочего времени:

– для руководящих, административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и обслуживающих работников – не более 40 часов в неделю;

– для педагогических работников – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

14. Продолжительность рабочей смены:

– при 5-дневной рабочей неделе – 8 часов;

– при 6-дневной рабочей неделе – с понедельника по пятницу по 7 часов, в субботу – 5 часов;

– на круглосуточных работах – не более 12 часов.

15. Обеденный перерыв предоставляется продолжительностью не менее 30 минут. На работах, где перерыв установить невозможно, предоставляется возможность приёма пищи в течение рабочего времени на рабочем месте.

16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника по распоряжению работодателя в случаях необходимости выполнения заранее непредвиденных работ. Оплата производится не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

17. Ежегодные отпуска предоставляются с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. График отпусков утверждается директором по согласованию с профкомом не позднее 15 декабря на следующий год. О времени начала отпуска работник извещается не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ. По просьбе работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией при наличии финансовых возможностей.

18. Выполнение работы, не предусмотренной Уставом или должностными обязанностями, допускается только с письменного распоряжения работодателя и согласия работника с дополнительной оплатой.

19. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по желанию работника в следующих случаях:

– при рождении ребёнка – 5 дней;

– для сопровождения родителями детей, обучающихся в первом классе – 14 дней;

– при переезде на новое место жительства – 2 дня;

– для проводов детей в армию – 2 дня;

– в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

– на похороны близких родственников – 3 дня;

– работающим инвалидам – 3 дня.

20. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

20.1. 6 календарных дней: заместителю директора по АХР, начальнику отдела кадров, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, диспетчеру учебной части, бухгалтеру, экономисту, кассиру, секретарю руководителя, инспектору по кадрам, начальнику отдела ИТ.

20.2. 4 календарных дня: специалисту по охране труда, секретарю учебной части, делопроизводителю, архивариусу, заведующему библиотекой, лаборанту, фельдшеру, программисту.

20.3. 3 календарных дня: коменданту, библиотекарю, заведующему лабораторией, технику.

20.4 Работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный отпуск предоставляется в удобное для них время.

21. Длительный отпуск до одного года предоставляется педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, определяемых учредителем и/или Уставом филиала.

22. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателям предоставляется один методический день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

23. Все вопросы, связанные с изменениями структуры филиала, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности и штатов рассматриваются с предварительным уведомлением профсоюзного органа.

24. Работодатель заблаговременно (не позднее чем за 3 месяца) представляет в профсоюзный орган проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников, списки сокращаемых должностей и вакансий. Стороны договорились, что применительно к филиалу высвобождение считается массовым при сокращении 10 и более работников в течение 90 календарных дней.

25. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 279 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), со стажем работы в филиале свыше 10 лет; беременные женщины; женщины с детьми до трёх лет; одинокие матери или отцы с ребёнком до 14 лет или ребёнком-инвалидом до 16 лет.

26. Увольнение членов профсоюзной организации за дисциплинарные проступки производится только с согласования с профкомом.

27. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи (мужа и жены), за исключением прекращения деятельности филиала.

28. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), предоставляется для поиска нового места работы не менее одного рабочего дня в неделю с сохранением среднего заработка.

29. При смене учредителя филиала или его реорганизации трудовые отношения продолжаются по согласию работника. Прекращение трудового договора по инициативе администрации допускается только при сокращении штата с предоставлением соответствующих льгот и компенсаций.

30. При наличии финансовых средств Работодатель поощряет работников филиала по случаю достижения ими юбилейных дат, начиная с 50 лет и далее каждые 5 лет, а также в связи с достижением общеустановленного пенсионного возраста при условии продолжения работы.

31. Работникам предоставляется материальная помощь при рождении ребёнка при наличии средств у филиала.

32. Производится премирование работников филиала (ежемесячно) при наличии средств.

33. В качестве поощрения Работодатель применяет представление работников к отраслевым и профессиональным наградам.

34. Оказывать из экономии бюджетных средств материальную помощь инвалидам и другим работникам учреждения. Основания и размер помощи определяются по согласованию с профкомом.

35. В случае смерти работника филиала оказывать материальную помощь лицам, взявшим на себя организацию похорон, в размере 10000 рублей (при наличии средств).

36. В случае стихийного бедствия или пожара оказывается материальная помощь работникам филиала.

37. При достаточности внебюджетных средств Работодатель вправе:

– оказывать разовую материальную помощь матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до 3 лет;

– предоставлять работникам со стажем не менее года, материальную помощь в размере 3000 рублей для частичной компенсации расходов на приобретение лекарств, при длительном стационарном лечении.

| от Работодателя | от Работников |
|---|---|
| Директор Калужского филиала ПГУПС | Председатель ППО работников Калужского филиала ПГУПС |
| _____ С.В. Котенкова | _____ Е.А. Фролова |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 9**

**к коллективному договору**
**Петербургского государственного университета путей сообщения**
**Императора Александра I (ПГУПС)**
**на 2026 – 2029 годы**

## Социально-экономические гарантии работников Курского железнодорожного техникума – филиала ПГУПС

1. Работодатель производит выплату зарплаты два раза в месяц: за первую половину месяца (аванс) – 17-го числа. Окончательный расчет с удержанием налогов и различных взносов за текущий месяц – 2-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. В случае задержки выплаты зарплаты сроком более 5 дней Работодатель информирует коллектив о причинах задержки.

2. Работодатель по представлению руководителей структурных подразделений в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда работников Курского железнодорожного техникума – филиала ПГУПС (далее – техникум), производит доплаты и выплачивает надбавки работникам.

3. Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается техникумом самостоятельно в зависимости от их квалификации и объема часов, предусмотренными учебными планами реализуемых специальностей. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год. Максимальная величина учебной нагрузки для преподавателей не должна превышать 1440 часов в год.

4. Мастер производственного обучения выполняет в рамках 36 часов в неделю (1440 часов в год) практические занятия и учебно-производственные работы, связанные с профессиональным (производственным) обучением, практикой. Учебная нагрузка должна составлять не менее 720 часов в год для установления ставки мастера производственного обучения. Оставшаяся часть рабочего времени направлена на индивидуальную работу с обучающимися, творческую и исследовательскую работу, совершенствование материальной базы и выполнение работ по обеспечению жизнедеятельности техникума, а также другую работу, предусмотренную должностными обязанностями и индивидуальным планом.

5. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (предоставляется 9 календарных дней к отпуску) следующим категориям работников:

– специалист по кадрам;

– главный бухгалтер;
– юрисконсульт;
– заведующий хозяйством;
– бухгалтер;
– экономист;
– секретарь руководителя;
– секретарь учебной части;
– специалист по закупкам;
– комендант;
– кастелянша;
– заведующий библиотекой;
– архивариус.

Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (предоставляется 4 календарных дня к отпуску) следующим категориям работников:

– инженер-программист.

Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (предоставляется 3 календарных дня к отпуску) следующим категориям работников:

– библиотекарь.
– техник;
– электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 3 разряда;
– столяр 5 разряда;
– рабочий ко комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда;
– слесарь-сантехник 5 разряда.

6. Работодатель обязан предоставить Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет ежегодный отпуск в удобное для них время.

7. Работодатель при наличии необходимых денежных средств в случае смерти сотрудника выделяет материальную помощь близким родственникам на погребение на основании предоставленных оригиналов финансовых документов (кассовых чеков), но не более 15000 рублей.

8. Выплаты материальной помощи. Работодатель при наличии денежных средств на основании письменного заявления и наличия подтверждающих документов оказывает работнику материальную помощь в размере до одного должностного оклада в связи:

– с чрезвычайными ситуациями (пожар, взрыв, техногенная авария и др.);
– с заболеванием самого работника или ребенка работника (до 18 лет) и (или) с проведением операции, дорогостоящего лечения, с покупкой дорогостоящих лекарств;
– с бракосочетанием;

– с рождением ребенка;

– со смертью близких родственников.

Документы, подтверждающие наличие основания для выплаты материальной помощи:

– справка о стоимости утраченного имущества, а также о факте чрезвычайной ситуации – при выплате материальной помощи в связи с чрезвычайной ситуацией;

– счет на стоимость лечения, документы, подтверждающие диагноз и необходимость лечения, рецептурные бланки – при выплате материальной помощи в связи с необходимостью лечения;

– свидетельство о заключении брака – при бракосочетании;

– свидетельство о рождении – при выплате материальной помощи в связи с рождением ребенка;

– свидетельство о смерти – при выплате материальной помощи в связи со смертью близкого родственника.

9. При увольнении впервые из техникума в связи с уходом на пенсию независимо от возраста, в том числе по инвалидности 1 и 2 групп, Работодатель при наличии необходимых денежных средств выплачивает единовременное поощрение за добросовестный труд в следующих размерах при стаже работы в техникуме:

| для мужчин | для женщин | |
|---|---|---|
| с 5 до 10 лет | с 5 до 10 лет | – одного должностного оклада |
| с 10 до 20 лет | с 10 до 15 лет | – двух должностных окладов |
| с 20 до 25 лет | с 15 до 20 лет | – трех должностных окладов |
| с 25 до 30 лет | с 20 до 25 лет | – четырех должностных окладов |
| с 30 до 35 лет | с 25 до 30 лет | – пяти должностных окладов |
| свыше 35 лет | свыше 30 лет | – шести должностных окладов |

10. Работодатель при наличии необходимых денежных средств производит единовременные денежные выплаты в размере до одного должностного оклада юбилярам (50 лет, 55 лет, 60 лет и далее каждые пять лет) независимо от стажа работы в техникуме.

11. Профком обязуется участвовать в разработках и согласовании норм и правил, но охране труда, программ по охране труда, быта и здоровья Работников.

12. Профсоюзный комитет обязуется контролировать целевое расходование денежных средств Работодателя, выделяемых на охрану труда, социальную защиту, а также оздоровление Работников и членов их семей.

13. Профком имеет право проверять работу столовой (в том числе работу юридического или физического лица, осуществляющего оказание услуг по организации питания по договору), а также берет под свой контроль соблюдение режима работы столовой, качество оказываемых услуг, уровень цен, соблюдение санитарных норм.

14. Работники техникума, а также члены их семей, имеют право пользоваться спортивно-оздоровительными объектами техникума. Имеют право пользоваться на льготных условиях столовой техникума для организации праздничных и иных мероприятий.

15. Работодатель при наличии необходимых денежных средств и с учетом производственных условий обязуется сохранять среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы (проезд, проживание, суточные) за время командировок для участия в подготовке к работе профсоюзных съездов, конференций, собраний членам профкома техникума, не освобожденным от основной работы.

16. Работодатель при наличии необходимых денежных средств устанавливает работникам ежемесячную выплату в размере от 10% от должностного оклада (в зависимости от стажа и результативности работы) при награждении знаком:

– «Почетный работник среднего профессионального образования»;
– «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
– «Заслуженный работник транспорта Российской Федерации»;
– «Почетный железнодорожник»;
– «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;
– «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
– «Отличник народного просвещения»;
– «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;
– «Заслуженный энергетик РФ» и т.д.

17. Работодатель и работники по письменному соглашению сторон имеют право вносить изменения и дополнения в приложение к коллективному договору.

| От Работодателя | От Работников |
|---|---|
| Директор Курского железнодорожного техникума – филиала ПГУПС | Председатель ППО сотрудников Курского железнодорожного техникума – филиала ПГУПС |
| _____ В.А. Агеев | _____ Г.Н. Цыганкова |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 10**

**к коллективному договору**
**Петербургского государственного университета путей сообщения**
**Императора Александра I (ПГУПС)**
**на 2026 – 2029 годы**

## Социально-экономические гарантии работников Ожерельевского железнодорожного колледжа – филиала ПГУПС

1. Работодатель обязуется выплату заработной платы производить два раза в месяц: за первую половину месяца (аванс) – 20-го числа, окончательный расчет с удержанием налогов и различных взносов за текущий месяц – 5-го числа следующего месяца через банк. В случае задержки выплаты зарплаты сроком более 5 дней работодатель информирует коллектив о причинах задержки.

2. Работодатель обеспечивает размер окладов работников всех категорий не менее установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

3. Учебная нагрузка для педагогических работников СПО устанавливается филиалом самостоятельно в зависимости от их квалификации. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей СПО ограничивается верхним пределом 1440 часов.

4. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

5. При наличии внебюджетных средств на счете филиала в случае смерти близких родственников Работника (муж, жена, дети, родители) Работодатель, на основании письменного заявления Работника, оказывает ему материальную помощь в размере до 15 000 рублей.

6. При наличии внебюджетных средств на счете филиала в случае смерти Работника, Работодатель выделяет материальную помощь близким родственникам на погребение в размере до 15 000 рублей на основании представленных финансовых документов.

7. При наличии внебюджетных средств на счете филиала работникам, увольняемым впервые, в связи с уходом на пенсию, независимо от возраста, в том числе по инвалидности: первой (ограничение 3-ей степени) и второй (ограничение 2-ой степени) групп предусматривается выплата единовременного поощрения за добросовестный труд в филиале в следующих размерах при стаже работы:

| Стаж работы в колледже | Размер выплаты |
|---|---|
| с 5 до 10 лет | 1 должностной оклад |
| с 10 до 20 лет | 2 должностных оклада |
| с 20 до 35 лет | 3 должностных оклада |
| более 35 лет | 4 должностных оклада |

Для работников, награжденных орденами и государственными наградами, а также знаком «Почетный железнодорожник», размер вознаграждения увеличивается на 50%.

8. К юбилейным датам: мужчины – 50, 60, 70 и далее через 5 лет; женщины – 50, 55, 60, 70 и далее через 5 лет выплачивать за счет приносящей доход деятельности разовые стимулирующие надбавки в размере должностного оклада с учетом повышающего коэффициента к нему и стажа работы:

при стаже работы:

с 1 до 5 лет – 3000 рублей;

с 5 до 10 лет – 0,5 должностного оклада;

с 10 до 20 лет – 1 должностной оклад;

свыше 20 лет – 1,5 должностных оклада.

9. Все распоряжения и приказы, связанные с изменением режима труда и отдыха, порядка оплаты труда администрация обязана согласовывать с Профкомом.

10. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Филиала и благоприятных условий для отдыха Работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника. По письменному заявлению Работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со ст. 126 ТК РФ.

11. Работодатель оказывает содействие профсоюзному комитету в организации и проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий среди Работников при наличии внебюджетных средств на счёте филиала.

12. Оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работодатель производит в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер доплаты за каждый час составляет 20 % от часовой тарифной ставки.

| От Работодателя | От Работников |
|---|---|
| Директор Ожерельевского железнодорожного колледжа – филиала ПГУПС | Председатель ППО сотрудников Ожерельевского железнодорожного колледжа – филиала ПГУПС |
| _____ В.А. Максимов | _____ С.Ю. Орешкин |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 11**

**к коллективному договору**
**Петербургского государственного университета путей сообщения**
**Императора Александра I (ПГУПС)**
**на 2026 – 2029 годы**

## Социально-экономические гарантии работников Орловского филиала ПГУПС

Работодатель обязуется:

1. При наличии финансовой возможности выплачивать единовременные поощрения за добросовестный труд штатным работникам филиала при увольнении впервые и связи с уходом на пенсию по старости, в том числе по инвалидности первой и второй групп в размере одного должностного оклада.

Сотрудникам филиала, награжденным орденами и государственными наградами:

«Заслуженный работник среднего образования РФ»,

«Заслуженный работник транспорта РФ»,

«Заслуженный работник физической культуры РФ», а также награжденным Знаками «Почетному железнодорожнику» или «Почетному транспортному строителю» размер указанного поощрения увеличивается на 50%.

2. При установлении работнику филиала группы инвалидности вследствие несчастного случая при исполнении обязанностей по трудовому договору выплатить ему единовременно за счет средств филиала пособие в следующих размерах:

инвалидам 1 группы – не менее 0,75 годового заработка;

инвалидам 2 группы – не менее 0,5 годового заработка;

инвалидам 3 группы – не менее 0,25 годового заработка

без учета суммы единовременной страховой выплаты, предусмотренной ст. 11 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний».

3. Предоставлять штатным работникам филиала возможность использования физкультурно-оздоровительного комплекса филиала и помещения столовой филиала по льготным тарифам.

4. При наличии необходимых бюджетных средств на счете филиала к юбилейным датам: мужчины – 50, 60, 70 и далее через 5 лет; женщины – 50, 55, 60, 70 и далее через 5 лет выплачивать разовые стимулирующие выплаты в размере одного должностного оклада.

5. Предоставлять единовременную материальную помощь штатному работнику филиала при рождении ребенка в размере 3000 руб. В случае если

оба родителя являются штатными работниками филиала, данная единовременная материальная помощь выплачивается одному из родителей.

6. В случае смерти близких родственников штатных работников филиала (близкие родственники: отец, мать, муж, жена, дети, родные братья и сестры) выплачивать единовременную материальною помощь в размере 3000 рублей по представлению необходимых документов.

7. Предоставлять штатным работникам филиала по письменному заявлению дополнительный оплачиваемый отпуск 3 (три) дня при следующих семейных обстоятельствах: регистрация брака своего или близких родственников, смерть близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети, родные братья и сестры).

8. Предоставлять штатным работникам филиала-родителям, имеющим детей школьного возраста, неоплачиваемый выходной день 1 сентября, или другой день начала занятий в школах по письменному заявлению.

| От работодателя | От работников |
|---|---|
| Директор Орловского филиала ПГУПС | Председатель ППО работников Орловского филиала ПГУПС |
| _____ Е.Е. Сучкова | _____ Е.С. Соболева |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 12**

**к коллективному договору**
**Петербургского государственного университета путей сообщения**
**Императора Александра I (ПГУПС)**
**на 2026 – 2029 годы**

## Социально-экономические гарантии работников Рязанского филиала ПГУПС

1. Работодатель обязуется выплату заработной платы производить два раза в месяц: за первую половину месяца (аванс) – 20 числа, окончательный расчет с удержанием налогов и различных взносов за текущий месяц – 5-го числа следующего месяца через банк. В случае задержки выплаты сроком более 5 дней Работодатель информирует коллектив о причинах задержки.

2. Профком обязуется за счет собственных средств содействовать в организации отдыха Работников, состоящих в профсоюзной организации филиала, и членов их семей, осуществлять работу по организации летнего отдыха детей Работников.

3. Профком за счет собственных средств оказывает материальную помощь членам профсоюзной организации филиала по их личному заявлению.

4. Профком за счет собственных средств организует для ветеранов праздничные мероприятия.

5. Работодатель в случае смерти сотрудника филиала выделяет средства на погребение в размере до 10000 руб. на основании представления руководителя структурного подразделения, в котором работал умерший.

6. В случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, собственные родители) Работодатель на основании письменного заявления оказывает работнику материальную помощь в размере 5000 руб.

7. Работникам, увольняемым впервые в связи с уходом на пенсию, независимо от возраста, в том числе по инвалидности: первой (ограничение 3-ей степени) и второй (ограничение 2-ой степени) групп, при наличии финансовой возможности, предусматривается выплата единовременного поощрения за добросовестный труд в филиале в следующих размерах:

| стаж работы (лет): | в размере: |
|---|---|
| с 8 до 10 | один МРОТ |
| с 10 до 15 | полтора МРОТ |
| с 15 до 20 | два МРОТ |
| с 20 до 25 | два с половиной МРОТ |
| с 25 до 30 | три МРОТ |
| свыше 30 | три с половиной МРОТ |

8. В связи с юбилейными датами Работодатель производит единовременные денежные выплаты в размере 3000 руб. (с 50 лет и каждые

последующие 5 лет) независимо от стажа работы в филиале, при наличии финансовой возможности.

9. При наличии финансовой возможности Работодатель может предоставить работнику вместо неоплачиваемого (пункт 5 части II статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации) оплачиваемый отпуск продолжительностью до пяти календарных дней по семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников) при предоставлении подтверждающих событие документов.

| От Работодателя | От Работников |
|---|---|
| Директор Рязанского филиала ПГУПС | Председатель ППО сотрудников Рязанского филиала ПГУПС |
| О.А. Дедова | Е.И. Кулагина |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 13**

**к коллективному договору**
**Петербургского государственного университета путей сообщения**
**Императора Александра I (ПГУПС)**
**на 2026 – 2029 годы**

## Социально-экономические гарантии работников Узловского железнодорожного техникума – филиала ПГУПС

1. Работодатель производит выплату зарплаты в течение трех дней, два раза в месяц (5-го и 20-го числа). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. В случае задержки выплаты заработной платы работодатель информирует работников о причинах задержки.

2. Работодатель в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда работников Узловского железнодорожного техникума – филиала ПГУПС производит доплаты и выплачивает надбавки работникам.

3. Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается филиалом самостоятельно в зависимости от их квалификации и объема часов, предусмотренных учебными планами реализуемых специальностей.

4. При наличии внебюджетных средств работодатель в случае смерти работника выплачивает близким родственникам работника материальную помощь в размере до 15000 рублей.

5. Работодатель в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители) работника на основании письменного заявления оказывает ему материальную помощь в размере до 5000 рублей при наличии внебюджетных средств.

6. При увольнении впервые из техникума в связи с уходом на пенсию при наличии внебюджетных средств, работодатель выплачивает единовременное поощрение за добросовестный труд в размере:

| стаж работы (лет): | в размере: |
|---|---|
| от 1 до 5 лет | 0,5 должностного оклада; |
| от 6 до 10 лет | 1 должностного оклада; |
| от 11 до 15 лет | 1,5 должностных оклада; |
| от 16 до 20 лет | 1,7 должностных оклада; |
| от 21 до 25 лет | 2 должностных окладов; |
| от 26 до 30 лет | 2,5 должностных окладов; |
| от 31 до 35 лет | 3 должностных окладов; |
| от 36 до 40 лет | 4 должностных окладов. |

7. Работодатель производит единовременные денежные выплаты в связи с юбилеем работника (50 лет и каждые последующие 5 лет) в размере

одного должностного оклада при стаже работы в филиале не менее одного года.

8. Работодатель при наличии денежных средств на основании личного заявления выплачивает единовременную материальную помощь работнику при рождении у него ребенка в размере до 10000 рублей.

9. За подготовку педагогическими работниками новых учебных планов и новых образовательных программ Работодатель предусматривает стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников филиала.

10. Работодатель предоставляет работникам по их заявлению отпуска без сохранения заработной платы до 5 дней в случае свадьбы работника, смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители обоих супругов).

11. Профсоюз принимает на себя обязательства:

- за счет собственных средств содействовать в организации отдыха работников, состоящих в профсоюзной организации филиала, и членов их семей, осуществлять работу по организации летнего отдыха детей работников;
- за счет собственных средств оказывать материальную помощь членам профсоюзной организации филиала по их личному заявлению;
- за счет собственных средств организовывать для ветеранов праздничные мероприятия;
- принимать меры к недопущению трудовых конфликтов по вопросам, включенным в настоящий Договор, при условии их выполнения;
- участвовать в рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы членов профсоюза. Для осуществления своей уставной деятельности вправе бесплатно и беспрепятственно получать от администрации информацию по социально-трудовым вопросам, о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, обсуждать полученную информацию с приглашением представителя работодателя.
- осуществлять учет и анализ травматизма в Филиале.
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных настоящим Договором, а также с изменениями условий труда;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового

законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

| От Работодателя | От Работников |
| --- | --- |
| Директор Узловского железнодорожного техникума – филиала ПГУПС | Председатель ППО работников Узловского ж.д. техникума – филиала ПГУПС |
| _____ О.А. Титус | _____ О.Е. Носова |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 14**

**к коллективному договору**
**Петербургского государственного университета путей сообщения**
**Императора Александра I (ПГУПС)**
**на 2026 – 2029 годы**

## Социально-экономические гарантии работников Ярославского филиала ПГУПС

1. Работодатель производит выплату заработной платы два раза в месяц: за первую половину месяца (аванс) – 20-го числа, окончательный расчет за текущий месяц – 6-го числа следующего месяца с удержанием налогов и взносов через банк. В случае задержки выплаты зарплаты сроком более 5 дней работодатель информирует коллектив о причинах задержки.

2. Работодатель обеспечивает размер окладов работников всех категорий не менее установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

3. Учебная нагрузка для педагогических работников СПО устанавливается филиалом самостоятельно в зависимости от их квалификации. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей СПО ограничивается верхним пределом 1440 часов. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

4. Работодатель предоставляет Работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы до 5 дней в случае свадьбы Работника; смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители супругов).

При наличии внебюджетных средств на счете филиала при условии непрерывного стажа Работника в филиале не менее 5 лет Работодатель может предоставить Работнику вместо неоплачиваемого отпуска оплачиваемый отпуск продолжительностью до трех календарных дней по семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников).

Работодатель предоставляет Работникам-родителям, имеющим детей школьного возраста, по их заявлению отпуск без сохранения заработной платы: один день – 1 сентября; до 14 календарных дней – в период школьных каникул.

Работодатель имеет право предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы сроком до шести месяцев по его личному заявлению по уходу за нетрудоспособным членом семьи на основании медицинского документа.

5. Работодатель выплачивает одному из родителей при рождении ребёнка материальную помощь в размере до 5000 рублей.

6. Работодатель в случае смерти Работника выделяет средства на погребение в размере до 15000 рублей на основании представленных подтверждающих документов.

7. При установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве Работодатель производит выплату единовременного пособия по инвалидности в размере:

– I группы (ограничение 3-ей степени) – 0,15 годового заработка работника;

– II группы (ограничение 2-ой степени) – 0,1 годового заработка работника;

– III группы (ограничение 1-ой степени) – 0,05 годового заработка работника без учета суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной ст. 11 Федерального Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний».

8. Работодатель производит единовременные денежные выплаты в размере 6000 рублей юбилярам: 50 лет и каждые последующие 5 лет.

9. Работодатель устанавливает работникам ежемесячную выплату в размере до 20% от должностного оклада (в зависимости от стажа и результативности работы) при присвоении почетного звания (знака) в сфере образования и железнодорожного транспорта при наличии внебюджетных средств на счете филиала при условии непрерывного стажа Работника в филиале не менее 5 лет.

10. При наличии внебюджетных средств на счете филиала Работникам, увольняемым впервые, в связи с уходом на пенсию, независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой (ограничение 3-ей степени) и второй (ограничение 2-ой степени) групп, предусматривается выплата единовременного поощрения за добросовестный труд в следующих размерах, но, не превышая сумму 100000 рублей, при стаже работы в Ярославском филиале ПГУПС:

| | |
|---|---|
| с 5 лет до 10 лет | – один месячный заработок; |
| с 10 лет до 15 лет | – полтора месячных заработка; |
| с 15 лет до 20 лет | – два месячных заработка; |
| с 20 лет до 25 лет | – два с половиной месячных заработка; |
| с 25 лет до 30 лет | – три месячных заработка; |
| свыше 30 лет | – три с половиной месячных заработка. |

Размер указанного поощрения увеличивается на 15% работникам, имеющим почетное звание (знак) в сфере образования и железнодорожного транспорта при наличии внебюджетных средств.

11. Все распоряжения и приказы, связанные с изменением режима труда и отдыха, порядка оплаты труда администрация обязана согласовывать с Профкомом. Профком обязуется участвовать в разработке и согласовании норм и правил по охране труда и здоровья Работников.

12. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Филиала и благоприятных условий для отдыха Работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

13. Оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работодатель производит в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 06 часов утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер доплаты за каждый час составляет 20% от часовой тарифной ставки.

14. Работникам, условия труда, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным или опасным, Работодатель предоставляет следующие гарантии и компенсации:

| Виды гарантий и компенсаций за условия труда | Размеры гарантий и компенсаций | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Классы и подклассы условий труда (вредных и опасных) | | | | |
| | 3.1 | 3.2 | 3.3 | 3.4 | 4 |
| Доплаты (% от должностного оклада) | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Дополнительный оплачиваемый отпуск (календарных дней) | - | 7 | 7 | 7 | 7 |
| Сокращенное рабочее время (часов в неделю) | - | - | 36 | 36 | 36 |

15. Работодатель оказывает содействие профсоюзному комитету в организации и проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий среди работников при наличии финансовой возможности.

16. Настоящее приложение к Коллективному Договору может быть пересмотрено Сторонами с целью установления более высоких гарантий и компенсаций работникам в случае существенного улучшения финансово – экономического состояния обособленного структурного подразделения – филиала. В этом случае вступление в силу измененного приложения будет осуществлено с момента его подписания Сторонами.

| От Работодателя | От Работников |
|---|---|
| Директор Ярославского филиала ПГУПС | Председатель ППО работников Ярославского филиала ПГУПС |
| _____ О.М. Епархин | _____ Л.В. Буйлова |