

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИВАНОВСКИЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫЙ КОЛЛЕДЖ
(ОГБПОУ Ивановский железнодорожный колледж)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2026-2029 годы

От работодателя:

Директор ОГБПОУ Ивановского
железнодорожного колледжа



О.А.Ермакова
«29» декабря 2025 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



Т.Ю.Никанорова
«29» декабря 2025 г.



Комитет Ивановской области по
содействию занятости населения
и трудовой миграции
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
за № 24/3-1 от 29.12.25 г. Иваново
подпись _____



I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ивановском железнодорожном колледже (ОГБПОУ Ивановский железнодорожный колледж) (далее – учреждение).

1.2. Предметом Коллективного договора является определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников учреждения, установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (далее – первичная профсоюзная организация);
- работодатель в лице его представителя – директора ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения, не ухудшающие ранее установленный уровень, на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. В случаях изменения наименования учреждения, его типа, реорганизации учреждения в форме преобразования или расторжения трудового договора с директором учреждения коллективный договор сохраняет свое действие.

1.10. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения или ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации или ликвидации.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с 09 января 2026 г. и действует в течение трех лет, по 08 января 2029 г.

1.12. Коллективный договор состоит из основной части и приложений к нему, являющихся неотъемлемыми частями данного коллективного договора.

II. Обязательства сторон Коллективного договора, Формы сотрудничества сторон договора

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения и необходимость улучшения социального положения работников учреждения, Работодатель и первичная профсоюзная организация договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательного учреждения и конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

2.1.2. Способствовать повышению социальной защищенности работников учреждения.

2.1.3. Оказывать содействие по закреплению молодых специалистов в учреждении, повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту. Способствовать развитию творческой и социальной активности молодых специалистов, обеспечению их правовой и социальной защищенности.

2.1.4. Участвовать в коллективных переговорах, проводить консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Принимает все зависящие от него меры для полного и своевременного финансирования учреждения в соответствии с выделенными субсидиями на выполнение государственного задания по всем статьям КОСГУ.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации педагогических, руководящих и иных работников учреждения.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе комиссии по проведению аттестационного обследования работников учреждения на соответствие занимаемой должности.

2.2.4. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, о планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.5. Обеспечивает учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.2.6. Обеспечивает участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в подведении итогов деятельности работников учреждения, проведении оценки качества и эффективности работы сотрудников учреждения для определения размеров стимулирующих (премиальных) выплат.

2.2.7. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов (1 % от суммы

заработной платы) из заработной платы работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, при наличии их письменных заявлений.

2.2.8. Освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, для участия в проводимых профсоюзом семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

2.3.1. Обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2.3.2. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Работники, не являющиеся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

2.3.3. Оказывает членам первичной профсоюзной организации помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем Трудового кодекса Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.5. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в учреждении.

2.3.6. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении Работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор, иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

2.3.7. Проводит независимую оценку условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждения.

2.3.8. Участвует в работе аттестационных комиссий по проведению аттестационного обследования деятельности работников на соответствие занимаемой должности.

2.3.9. Участвует при распределении фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

2.3.10. Участвует в подведении итогов деятельности работников учреждения, проведении оценки качества и эффективности работы сотрудников учреждения для определения размеров стимулирующих (премиальных) выплат.

2.3.11. Осуществляет контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.3.12. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

2.3.13. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.3.14. Контролирует своевременность представления работодателем в Социальный фонд России достоверных сведений о стаже, в том числе льготном, заработке и страховых взносах работников.

2.3.15. Содействует осуществлению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в учреждении.

III. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Стороны коллективного договора совместно:

3.1.1. Обеспечивают права работников на достойный труд и защиту от безработицы.

3.1.2. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, переподготовки и опережающего профессионального обучения высвобождаемых работников.

3.2. При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что:

3.2.1. Работодатель обязан при приеме на работу до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда Работников ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа, Положением об обработке персональных данных, Инструкцией по безопасности труда на рабочем месте и, при необходимости, с иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.2.2. При определении требований к знаниям, профессиональной подготовке, уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, Работодатель руководствуется профессиональными стандартами или Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к настоящему договору), Уставом учреждения, а также настоящим Коллективным договором.

При заключении трудового договора не могут применяться условия, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

3.2.4. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.5. Работодатель своевременно уведомляет работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров

иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключает дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

3.2.6. Изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, если они не могут быть сохранены, допускаются только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. Установление объема учебной нагрузки педагогических работников

Норма часов педагогической работы и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

3.3.1. Установление объема учебной нагрузки преподавателей

Объем учебной нагрузки преподавателя на учебный год оговаривается при приеме на работу в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки на каждый новый учебный год устанавливается до его начала в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку, возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

Руководитель, его заместители и другие работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации и при условии, если преподаватели, для которых ОГБПОУ Ивановский железнодорожный колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Работа по установлению учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, завершается до окончания предыдущего учебного года. Работодатель должен ознакомить в письменной форме педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до начала ежегодных отпусков работников.

3.3.2. Установление объема педагогической нагрузки мастеров производственного обучения

Объем нагрузки мастеров производственного обучения учреждения, превышающий одну ставку, устанавливается исходя из количества учебных и производственных групп по курсам обучения в учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ устанавливается мастерам производственного обучения на учебный год и отражается в трудовом договоре при приеме на работу или дополнительном соглашении (на новый учебный год).

3.3.3. Осуществление педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах

Педагогическому работнику дополнительно может быть поручено исполнение обязанностей классного руководителя (куратора) в группе студентов.

Осуществление классного руководства (кураторства) не входит в должностные обязанности педагогических работников, которые определены квалификационными характеристиками, и является видом дополнительной работы, которая может выполняться педагогическими работниками только с их письменного согласия и за дополнительную оплату.

Классный руководитель (куратор) в группе студентов назначается, как правило, на учебный год, при этом Работодатель исходит из принципа преемственности осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год.

Работодатель гарантирует:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретной группе при надлежащем исполнении обязанностей классного руководителя (куратора), за исключением случаев сокращения количества групп, с соблюдением требований законодательства о труде;

- недопущение изменений или отмены размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство), за исключением случаев ненадлежащего исполнения или неисполнения педагогическим работником по его вине обязанностей классного руководителя (куратора).

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и аттестация работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет Работодатель.

4.2. Работодатель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, прохождение работниками независимой оценки квалификации.

4.3.2. Направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации не реже чем один раз в три года.

Направлять на курсы повышения квалификации женщин, вышедших из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, в течение первого года работы после выхода из отпуска.

4.3.3. Направлять для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста (граждане в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) в целях приобретения или развития ими имеющихся знаний, компетенций и навыков, обеспечивающих конкурентоспособность и профессиональную мобильность на рынке труда.

4.3.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3.5. При направлении работника для профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, прохождения независимой оценки квалификации осуществлять оплату обучения (прохождения независимой оценки квалификации) за счет средств Работодателя.

4.3.6. В случае направления работника для профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, прохождения независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, прохождения независимой оценки квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения (прохождения независимой оценки квалификации) и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых для повышения квалификации (ст. 187 ТК РФ).

4.3.7. Направлять работника для прохождения независимой оценки квалификации с его письменного согласия.

4.3.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием.

4.3.9. Содействовать прохождению педагогическими работниками аттестации на первую и высшую квалификационные категории, квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник», организовывать прохождение педагогическими работниками аттестации на соответствие занимаемой должности в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 23 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.3.10. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности кроме случаев, предусмотренных пунктом 22 приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 23 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в учреждении;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

4.3.11. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, учитываются при оплате труда работников за выполнение педагогической работы по другой должности, по которой квалификационная

категория не установлена, в соответствии с Приложением № 2 к настоящему договору.

4.3.12. Работодателем может быть проведена процедура аттестации работника на соответствие требованиям профессионального стандарта. Порядок прохождения аттестации определяется локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3.13. Графики прохождения работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности или требованиям профессионального стандарта утверждаются Работодателем и согласуются с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Текст представления на работника, члена первичной профсоюзной организации, в аттестационную комиссию также согласовывается выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.3.14. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

4.3.15. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с соблюдением гарантий, установленных трудовым законодательством для работников, увольняемых по данному основанию.

4.3.16. Работодатель обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену уроков или занятий).

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Принимать все необходимые меры по недопущению массового увольнения работников и необоснованного сокращения работников учреждения.

5.2. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца (при массовом сокращении – за три месяца) до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

5.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы (кроме почасовиков).

5.4. Увольнение работников – членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

5.5. В соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью (интенсивностью и качеством труда) и более высокой квалификацией, а при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- работникам, имеющим двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы в учреждении 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 восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

5.6. Стороны договорились, что:

5.6.1. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также:

- лица предпенсионного возраста (граждане в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- работники, имеющие большой стаж работы в учреждении;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, впервые принятые на работу по полученной специальности, в первые два года работы после обучения;
- работники, совмещающие работу с обучением в учреждениях профессионального образования по профилю работы;
- работники – члены одной семьи.

5.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (ст. 178, 180 ТК РФ).

5.6.3. При появлении вакантных рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует преимущественное право в приеме

на работу работникам, добросовестно работавшим в учреждении и уволенным в связи с сокращением численности или штата.

5.7. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время работников определяется Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, Уставом образовательной организации, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, графиками отпусков, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю).

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Трудовыми договорами, Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.4. Перерывы для отдыха и питания дежурным по общежитию предоставляются на рабочем месте и включаются в оплачиваемое рабочее время.

Порядок предоставления перерывов для отдыха и питания всем категориям работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.5. Расписание занятий составляется администрацией колледжа, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся, и максимальной экономии времени педагогических работников.

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

6.6. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.7. Время зимних и летних каникул, установленных для обучающихся, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

6.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех

лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

6.10. Работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

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

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет.

Работники следующих категорий:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей до 3 лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет;
- опекуны детей в возрасте до четырнадцати лет;
- родители, имеющие ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом; призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением,

могут привлекаться к сверхурочной работе при наличии одновременно следующих условий:

- если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- при наличии письменного согласия работника;
- при наличии письменного ознакомления работника со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с

учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

6.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам-инвалидам предоставляет продолжительностью 30 календарных дней.

6.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск несовершеннолетним работникам предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

6.15. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

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

6.17. Работодатель обязуется:

6.17.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка – до 5 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 2 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня.
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

6.17.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.

Порядок и условия такого отпуск определяется Учредителем учреждения (Департамент образования и науки Ивановской области).

6.17.3. Предоставлять работникам по их заявлениям оплачиваемые отпуска:

- по беременности и родам;
 - по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
 - учебный отпуск,
- а также отпуск уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в порядке и с предоставлением гарантий в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.17.4. Предоставлять работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, дополнительную гарантию в виде двух дополнительных оплачиваемых дней отдыха, в том числе с возможностью их присоединения к очередному отпуску, с соблюдением требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.17.5. Освобождать от работы работников при прохождении ими диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Освобождать от работы работников, достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, пенсионного и предпенсионного возраста, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Освобождать от работы работников пенсионного и предпенсионного возраста, в том числе, являющихся получателями пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

VII. Оплата труда

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Заработная плата работникам устанавливается трудовыми договорами в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа», являющимся локальным нормативным актом Работодателя.

«Положение о системе оплаты труда работников ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа» разрабатывается на основании типового положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки Ивановской области и принимается Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.2. Формирование системы оплаты труда работников учреждения, включающей размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующего характера (в том числе премиальные выплаты), осуществляется с учетом:

– соответствия трудовому законодательству и иным нормативными правовыми актами, содержащим нормы трудового права;

– обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации работников образовательного учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

7.1.3. Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы Работников, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы осуществляется:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.1.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в повышенном размере по сравнению с оплатой, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем в «Положении о системе оплаты труда работников ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа», принимаемом с учетом мнения представительного органа работников.

7.1.5. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими «Положением о системе оплаты труда работников ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа», включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.1.6. Выплаты стимулирующего характера (в том числе премиальные выплаты) устанавливаются работнику в качестве поощрения за выполненную работу в целях повышения качества и эффективности деятельности каждого работника учреждения.

Виды выплат стимулирующего характера, условия и порядок их назначения, критерии оценки деятельности работников разных категорий и размеры стимулирующих выплат определяются «Положением о системе оплаты труда работников ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа» иными локальными актами Работодателя, принимаемыми с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

«Положением о системе оплаты труда работников ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа» определяются виды премий и их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей.

7.1.7. Месячная заработная плата работника без учета выплат компенсационного характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

7.1.8. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

7.1.9. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

7.1.10. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц, (каждые полмесяца), в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.1.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7.1.12. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.1.13. Средства учреждения, полученные от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, расходуются, в том числе, на оплату труда работников учреждения, выплату материальной помощи, иные выплаты работникам учреждения.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения для определения

размера стимулирующих выплат.

7.3. Работникам могут быть установлены следующие выплаты, в том числе за счет средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности (в дополнение к выплатам, установленным «Положением об оплате труда работников ОГПОУ Ивановского железнодорожного колледжа»):

7.3.1. Выплаты стимулирующего характера:

- к юбилейным датам работника;
- к профессиональным праздникам.

7.3.2. Материальная помощь:

- в связи с регистрацией брака;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близкого родственника;
- в иных особых случаях.

VIII. Социальные гарантии и компенсации

8. Стороны договорились, что Работодатель:

8.1. Организует в учреждении общественное питание (буфет).

8.2. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с действующими федеральными и областными законами.

8.3. В соответствии с законом РФ от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования»

– своевременно перечисляет страховые взносы в Социальный фонд России в размере, определенном законодательством;

– в установленный срок предоставляет в Социальный фонд России сведения о застрахованных лицах.

IX. Охрана труда и здоровья работников

9.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется:

9.1.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

9.1.2. Планировать при составлении сметы на очередной календарный год финансирование мероприятий по обеспечению безопасности учреждения, улучшению условий и охраны труда (не менее 0,2 % от общего объема финансирования).

9.1.3. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Планом мероприятий по охране труда, согласно Приложению № 3.

9.1.4. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

9.1.5. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.6. Оказывать содействие в работе действующей комиссии по охране труда.

9.1.7. Обеспечить приобретение и бесплатную выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с действующими типовыми нормами.

9.1.8. Обеспечить приобретение и бесплатную выдачу всем работникам смывающих и обезвреживающих средств, соответствующих государственным нормативным требованиям, подтвержденным декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством, в соответствии с действующими типовыми нормами.

9.1.9. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктажи по охране труда на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

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

9.1.11. Вести контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

9.1.12. Проводить специальную оценку условий труда, а также оценку профессиональных рисков.

9.1.13. Организовывать проведение за счет средств учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и ежегодных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

9.1.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний.

9.1.15. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.1.16. Предоставлять федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным и региональным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

9.1.17. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.1.18. Обеспечивать учреждение аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Министерством здравоохранения и социального развития РФ.

9.1.19. Расследовать и учитывать в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации порядке микротравмы и несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

9.1.20. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

9.1.21. Производить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.06.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

9.1.22. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Инструкции по охране труда для работников разрабатываются по каждой должности, профессии, видам выполняемой работы.

9.1.23. Обеспечивать наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

9.1.24. Выплачивать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, денежную компенсацию в размере, установленном «Положением об оплате труда работников ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа».

9.1.25. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с членами выборного органа первичной профсоюзной организации вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в учреждении и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

9.1.26. Рассматривать представления органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

9.1.27. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

9.1.28. Лиц в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно проводить обязательный медицинский осмотр (обследование) указанных лиц.

9.1.29. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

9.1.30. В случае установления в учреждении температурного режима, ниже определенного санитарными нормами, рабочее время всех категорий работников сокращается.

9.1.31. Обеспечивать охрану здоровья работников учреждения от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака путем запрещения курения табака на территории и в помещениях учреждения. Устанавливать на воротах учреждения и на входах в здания учреждения соответствующие Государственному стандарту Российской Федерации знаки, запрещающие курение.

9.1.32. Обеспечивать проведение профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ.

9.2. Обязанности работников в области охраны труда

Все работники обязаны:

9.2.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

9.2.2. Соблюдать требования охраны труда.

9.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, инструктаж на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

9.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

9.3. Обязанности выборного органа первичной профсоюзной организации в области охраны труда

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.3.1. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.

9.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда.

9.3.3. Организовывать и проводить обучение по охране труда уполномоченных лиц по охране труда и членов совместной комиссии по охране труда.

9.3.4. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды.

9.3.5. Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

9.3.6. Участвовать в работе комиссии по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда.

9.3.7. Участвовать в расследовании микротравм и несчастных случаев на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма.

Х. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.3. Стороны договорились, что:

10.3.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

10.3.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются в их реализации на собрании членов первичной профсоюзной организации.

осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор

10.3.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.3.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.3.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.4. Во всем, что не предусмотрено условиями настоящего договора, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

10.5. Настоящий договор составлен в трех экземплярах, по одному экземпляру находится у каждой из Сторон договора, третий экземпляр передается в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка – на 22 листах.
2. Таблица соответствия должностей педагогических работников для установления квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории по должности с другим наименованием – 2 листах.
3. План мероприятий по охране труда – на 6 листах.

Приложение № 1
к Коллективному договору

Департамент образования и науки
Ивановской области
областное государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
Ивановский железнодорожный колледж
(ОГБПОУ Ивановский железнодорожный
колледж)

УТВЕРЖДАЮ

Директор ОГБПОУ Ивановского
железнодорожного колледжа

 О.А.Ермакова

«29» декабря 2025 г.



Мнение выборного органа первичной
профсоюзной организации учтено
Протокол от «29» декабря 2025 г. № 9

Председатель ПК





Т.Ю.Никанорова

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Содержание

1. Общие положения
2. Порядок приема, перевода, увольнения работников
 - 2.1. Прием на работу
 - 2.2. Перевод работника на другую работу
 - 2.3. Прекращение (расторжение) трудового договора с работником
3. Основные права и обязанности работников
4. Основные права и обязанности Работодателя
5. Ответственность работников и Работодателя
6. Рабочее время и его использование, время отдыха
 - 6.1. Общие положения
 - 6.2. Режим рабочего времени педагогических работников
 - 6.3. Продолжительность рабочего времени других категорий работников
 - 6.4. Начало и окончание рабочего времени. Перерывы для отдыха и питания
 - 6.5. Выходные дни
 - 6.6. Отпуска
 - 6.7. Другие вопросы использования рабочего времени и времени отдыха
7. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания
8. Оплата труда работников
9. Повышение квалификации и аттестация работников
10. Социальные гарантии
11. Заключительные положения

1. Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) являются локальным нормативным актом, регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ивановском железнодорожном колледже (ОГБПОУ Ивановский железнодорожный колледж) (далее – Работодатель).

ПВТР способствуют рациональному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины труда, повышению эффективности труда, реализации главных задач учреждения среднего профессионального образования.

ПВТР утверждаются директором ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа, при утверждении учитывается мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

Правила внутреннего трудового распорядка ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа являются обязательными для всех работников: административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и прочего персонала.

ПВТР доводятся до сведения каждого работника ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка вступают в действие с 09.01.2026, отменяя действие предшествующих Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, и действуют до замены новыми Правилами внутреннего трудового распорядка.

ПВТР сохраняют свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования Работодателя и его учредителя. В случае внесения изменений в трудовой распорядок организации, в трудовое законодательство Российской Федерации, в иные федеральные законы, ПВТР могут быть пересмотрены, утверждены и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также доведены до сведения работников.

Официальным представителем Работодателя является директор ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа.

Интересы работников ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа в социальном партнерстве на локальном уровне представляет в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и Коллективным договором, первичная профсоюзная организация ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа и ее выборный орган.

2. Порядок приема, перемещения, увольнения работников

2.1. Прием на работу

2.1.1. Прием на работу оформляется трудовым договором и приказом «О приеме работника (работников) на работу».

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по

обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного Работодателя.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр выдается на руки работнику под роспись в экземпляре Работодателя.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- дата начала работы;
- дата окончания работы (в случае заключения срочного трудового договора);
- срок договора;

С работником может быть заключен трудовой договор на определенный срок не более до пяти лет (срочный трудовой договор), если причины и условия заключения такого договора предусмотрены действующим трудовым законодательством (статья 59 Трудового Кодекса Российской Федерации).

В случае заключения срочного трудового договора, причина его заключения и срок указываются в трудовом договоре.

- условия оплаты труда (размер должностного оклада (оклада), тарифной ставки, размеры, условия и периодичность выплат компенсационного и стимулирующего характера, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия труда на рабочем месте;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Помимо перечисленных выше обязательных условий трудового договора в нем могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе:

- об уточнении места работы;
- об испытании;

При оформлении трудовых отношений работнику может быть установлен испытательный срок продолжительностью от 1 до 3 месяцев (заместителям директора, главному бухгалтеру – до 6 месяцев). Целью испытательного срока является проверка соответствия работника поручаемой работе. Условие об установлении испытательного срока указывается в трудовом договоре. При установлении, прохождении и определении результатов прохождения испытательного срока Работодатель и работник руководствуются статьями 70 и 71 действующего Трудового Кодекса Российской Федерации.

- о неразглашении служебной информации;
- основные права и обязанности работника;
- основные права и обязанности Работодателя;
- другие условия (при необходимости).

Любое требование включить в трудовой договор положения, противоречащие действующему трудовому законодательству, как со стороны Работодателя, так и со стороны работника, являются незаконными.

2.1.2. При приеме работника на работу до заключения трудового договора Работодатель обязан

2.1.2.1. Ознакомить работника под роспись:

- с должностными обязанностями (порученной работой);
- с Коллективным договором;
- с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка;
- с Положением об оплате труда работников ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа;
- с Положением об обработке персональных данных.

2.1.2.2. Провести вводный инструктаж по технике безопасности с соответствующей отметкой в журнале.

2.1.3. При заключении трудового договора работник обязан предоставить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, если информация о трудовой деятельности работника формируется только в электронном виде (электронная трудовая книжка) (статья 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

Работникам, трудоустроенным впервые, трудовые книжки не оформляются, сведения о трудовой деятельности формируется только в электронном виде (электронная трудовая книжка).

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

В соответствии с Положением «О воинском учете», утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 27.11.2006 г. № 719 Работодатель обязан сообщать в отдел военного комиссариата по месту жительства принимаемого военнообязанного работника о приеме того на работу.

- документы об образовании, о присвоении квалификационной категории, о наличии специальных знаний, если выполняемая работа требует наличия специальных знаний или определенного уровня квалификации;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- заключение по результатам предварительного медицинского осмотра о соответствии состояния здоровья поступающего на работу поручаемой ему работе.

Прием на работу без указанных документов не производится.

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать Работодателю в письменной форме сведения о последнем месте службы. Работодатель, при заключении трудового договора с такими гражданами, в десятидневный срок сообщает о заключении трудового договора бывшему работодателю государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы.

При заключении трудового договора и в ходе трудовой деятельности может возникнуть необходимость в предоставлении работником и обработке Работодателем документов:

- о наличии детей и их возрасте;
- о беременности женщины;
- об инвалидности;
- о донорстве;
- о составе семьи;
- о доходе с предыдущего места работы;
- о необходимости ухода за больным членом семьи;
- прочие.

Все перечисленные в пункте 2.1.3. документы могут быть получены Работодателем только у самого работника, или у третьей стороны (если иное исключено) с письменного согласия работника.

По письменному заявлению работника Работодатель обязан в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику заверенные копии документов, связанных с его трудовой деятельностью.

2.1.4. На основании заключенного трудового договора Работодатель, пользуясь правом, установленным в части первой статьи 68 Трудового кодекса Российской

Федерации, оформляет приказ о приеме Работника на работу. Содержание приказа о приеме Работника на работу должно соответствовать условиям трудового договора.

Фактическое допущение к работе с ведома или по поручению директора Работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. В этом случае Работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.1.5. При приеме на работу на работника оформляется личная карточка формы Т-2, содержащая сведения о работнике, необходимые Работодателю в связи с трудовой деятельностью работника, и другие сведения, которые работник считает необходимым или возможным сообщить Работодателю, а также сведения о приеме на работу, переводе, установлении квалификационной категории, повышении квалификации, профессиональной переподготовке, отпусках, увольнении работника. Данные, вносимые в личную карточку Т-2, являются персональными данными работника, и на них распространяется требование по их защите и специальным правилам их обработки.

На работника, являющегося военнообязанным или призывником, Работодатель оформляет также карточку гражданина, подлежащего воинскому учету, форма Т-10.

2.1.6. В ОГБПОУ Ивановском железнодорожном колледже допускаются по согласованию между работником и Работодателем внутреннее совместительство, совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания. Трудовые отношения в случаях внутреннего совместительства оформляются отдельным трудовым договором, а в случае совмещения должностей (профессий), расширения зоны обслуживания условия оговариваются в основном трудовом договоре или оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору, если совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания устанавливается после заключения трудового договора.

Педагогическим работникам колледжа совмещение должностей преподавателя или мастера производственного обучения, а также расширение зон обслуживания устанавливаются на определенный срок (на время выдачи педагогической нагрузки или на учебный год) на основании учебных планов, штатного расписания и тарификации.

2.1.7. С работниками, принимаемыми по совместительству на должности преподавателя или мастера производственного обучения, как правило, заключается срочный трудовой договор – на время выполнения установленной педагогической нагрузки.

2.2. Перевод работника на другую работу

Перевод работника на другую работу (постоянный или временный) является изменением определенных сторонами условий трудового договора и допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72 Трудового кодекса РФ (катастрофа природного или техногенного характера, пожар, эпидемия и др., любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, прочие чрезвычайные обстоятельства, а также выданное работнику в установленном порядке медицинское заключение).

Перевод работника на другую работу производится в соответствии со статьями 72 (ч.ч. 1, 2, 3), 73, 74 Трудового кодекса РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (дополнительное соглашение к трудовому договору), в соответствии с которым оформляется приказ Работодателя, на основании которого делается запись в трудовую книжку и (или) вносятся сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса РФ) (за исключением случаев временного перевода). Перевод работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу по обстоятельствам, предусмотренным частью 2 статьи 72 ТК РФ, допускается на срок до одного месяца.

2.3. Прекращение (расторжение) трудового договора с работником (увольнение)

Прекращение (расторжение) трудового договора (увольнение) может иметь место только по основаниям и с проведением процедур, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

Предупреждение о расторжении трудового договора по инициативе работника (пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации) за две недели до расторжения трудового договора (увольнения) является обязательным для работника (статья 80 ТК РФ). Трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении, но только с согласия Работодателя.

Прекращение трудового договора (увольнение) оформляется приказом Работодателя.

Днем расторжения трудового договора (увольнения) считается последний день работы.

При прекращении трудового договора (увольнении) работник передает дела и материальные ценности другому работнику, назначаемому приказом Работодателя, или непосредственному руководителю под роспись. Работник оформляет обходной лист. Перечень должностных лиц, ставящих подпись в обходном листе, определяется индивидуально в зависимости от занимаемой должности и подчиненности увольняемого.

В день расторжения трудового договора (увольнения) Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью о расторжении трудового договора (увольнении) и (или) предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса РФ) у Работодателя и произвести с ним полный расчет.

При расторжении трудового договора работнику выплачивается компенсация за неиспользованные дни отпуска или производится удержание излишне выплаченной суммы за дни отпуска, предоставленные работнику авансом.

По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим расторжением трудового договора (увольнением). При этом днем расторжения трудового договора (увольнения) считается последний день отпуска, а трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса РФ) работник может получить в последний день своей работы (непосредственно перед началом отпуска).

Запись о причинах расторжения трудового договора (увольнения) в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса РФ) производятся в точном соответствии с формулировкой действующего трудового законодательства и со ссылкой на соответствующую статью Трудового Кодекса Российской Федерации.

3. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- объединение, включая право на членство в профсоюзной организации, для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в формах, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- решение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в соответствии с федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и изложенные в должностной инструкции;
- соблюдать Устав и Правила внутреннего трудового распорядка Работодателя, иные локальные акты Работодателя;
- соблюдать дисциплину труда, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- содержать свое рабочее место и оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии;
- соблюдать установленный законодательством порядок хранения материальных ценностей и документов;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;
- исполнять приказы, распоряжения и поручения директора колледжа и своего непосредственного руководителя;
- соблюдать нормы этики и этикета, производственную и финансовую дисциплину, не совершать действий, нарушающих работу Работодателя и приводящих к подрыву его авторитета;
- незамедлительно сообщать директору или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- не разглашать ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведения, затрагивающие интересы Работодателя, а также частную жизнь, честь и достоинство его работников;
- сообщать о любых изменениях своих анкетно-биографических данных Работодателю;
- работник несет материальную ответственность за переданные Работодателем в его распоряжение материальные ценности, способствующие исполнению должностных обязанностей, в соответствии с действующим законодательством.

Работнику запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие Работодателю, без получения на то соответствующего разрешения;
- курить на территории и в помещениях образовательной организации;
- распивать спиртные напитки, употреблять наркотические или токсические вещества; появляться (находиться) в образовательной организации и на ее территории в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;
- вести длительные личные телефонные разговоры;
- использовать Интернет, предоставляемый Работодателем для исполнения трудовых обязанностей, в личных целях.

3.1. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им

добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

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

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

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

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за

исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

4. Основные права и обязанности Работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу Работодателя, соблюдения Устава, Правил внутреннего трудового распорядка ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа, иных действующих локальных нормативных актов;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты, не противоречащие действующему законодательству, обязательные для исполнения работниками.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать работникам условия для эффективного труда; рационального использования рабочего времени;
- обеспечивать работников методическими материалами, оборудованием, инструментом и иными материалами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере и в установленные сроки заработную плату;
- вести коллективные переговоры, предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечивать необходимые бытовые нужды работников в период исполнения ими должностных обязанностей;
- соблюдать общие требования при обработке персональных данных работников и гарантии их защиты;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством;
- возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными актами Работодателя, трудовыми договорами.

5. Ответственность работников и Работодателя

5.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также могут быть привлечены к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

6. Рабочее время и его использование, время отдыха

Рабочее время и время отдыха работников ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа определяется в соответствии с действующим Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», Уставом колледжа, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, а также учебными планами и программами, учебным расписанием, графиками сменности, графиком отпусков.

6.1. В ОГБПОУ Ивановском железнодорожном колледже устанавливаются:

Для преподавателей, мастеров производственного обучения, преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины, руководителя физического воспитания, социального педагога, старшего методиста, методиста, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, гардеробщика – 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

Для дежурных по общежитию количество рабочих и выходных дней в неделю устанавливается графиками сменности.

Для остальных работников устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

6.1.1. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, посредством составления Табелей учета использования рабочего времени.

6.2. Режим рабочего времени педагогических работников

6.2.1. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

6.2.2. Преподавателям устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – 720 часов в год.

Нормируемая часть рабочего времени преподавателей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (продолжительность занятия – 45 минут) и короткие перерывы (перемены) между учебными занятиями (10-20 минут).

Режим выполнения нормируемой части педагогической работы преподавателями регулируется расписанием учебных занятий.

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

6.2.3. Педагогические работники, ведущие преподавательскую работу, исполняют должностные обязанности, требующие затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов:

- подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению и воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин, изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- ведение журналов теоретического и производственного обучения;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических комиссий, работой по проведению родительских собраний.

Выполнение указанных обязанностей регулируется графиками и планами работы образовательной организации, а также личными планами педагогического работника.

6.2.4. Продолжительность рабочего времени мастеров производственного обучения, воспитателя, руководителя физического воспитания, социального педагога, преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины, методиста, старшего методиста, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями составляет 36 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы мастеров производственного обучения, руководителя физического воспитания, преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины, социального педагога, старшего методиста,

методиста, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – 6 часов; воспитателя – 7 часов 12 минут.

6.2.5. Продолжительность рабочего времени педагогов дополнительного образования составляет 18 часов в неделю.

Педагоги дополнительного образования работают по индивидуальному расписанию, утверждаемому директором колледжа.

6.2.6: На педагогического работника с его письменного согласия может быть возложена дополнительная работа за дополнительную оплату:

- классное руководство (кураторство);
- проверка письменных работ;
- заведование кабинетом общеобразовательного или профессионального цикла, заведование мастерской;
- руководство методической комиссией;
- другие дополнительные виды работы.

Выполнение указанных обязанностей регулируется планами и графиками работы.

6.2.7. Периоды зимних и летних каникул, установленных для обучающихся, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, а также периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являются для всех работников рабочим временем.

В каникулярный период или период отмены занятий педагогические работники выполняют педагогическую (в том числе, методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах установленного объема их учебной нагрузки (объема педагогической работы), определенного им до начала каникулярного времени либо периода отмены занятий, а также времени, необходимого для выполнения обязанностей, предусмотренных п.п. 6.2.3. и 6.2.6., с оплатой труда в размере, предусмотренном трудовым договором и локальными нормативными актами об оплате труда работников образовательной организации.

6.3. Продолжительность рабочего времени других категорий работников составляет:

6.3.1. Для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и прочего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (продолжительность ежедневной работы – 8 часов).

6.3.2. Для дежурных по общежитию ведется суммированный учет рабочего времени, исходя из 40-часовой еженедельной продолжительности рабочего времени, с учетным периодом один квартал. Продолжительность смены – до 24 часов.

6.4. Начало и окончание рабочего времени. Перерывы для отдыха и питания.

6.4.1. Начало и окончание рабочего времени, перерывы для отдыха и питания преподавателей определяется расписанием занятий, планами учебной, воспитательной, методической работы.

6.4.2. Начало работы мастеров производственного обучения, руководителя физического воспитания, преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины, социального педагога, методиста, старшего методиста, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями –

8 часов 00 минут, окончание работы – 14 часов 30 минуты. Продолжительность ежедневного перерыва для отдыха и питания составляет 30 минут. Время предоставления перерыва устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем (его представителем – непосредственным руководителем Работника).

6.4.3. Начало работы административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и прочего персонала – 8 часов 00 минут. Окончание работы – 16 часов 30 минут. Продолжительность ежедневного перерыва для отдыха и питания составляет 30 минут. Перерыв предоставляется, как правило, с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут либо по соглашению между Работником и Работодателем (его представителем – непосредственным руководителем Работника).

6.4.4. Начало и окончание рабочего времени педагогов дополнительного образования определяется утвержденным индивидуальным графиком работы.

6.4.5. Для проведения запланированных мероприятий учебно-воспитательного характера во внеучебное время начало и окончание рабочего времени отдельных сотрудников может быть смещено (согласно плану учебно-воспитательной работы или по составляемому и утверждаемому на месяц графику).

6.4.6. Начало рабочего времени воспитателя – 15 часов 00 минут, окончание – 23 часа 12 минут, перерыв – 1 час с 18 часов 30 минут до 19 часов 30 минут.

6.4.7. Начало и окончание рабочего времени дежурных по общежитию определяются графиками сменности. Перерыв для отдыха и питания дежурным по общежитию предоставляется на рабочем месте и включается в оплачиваемое рабочее время.

6.4.8. Всем работникам предоставляются дополнительные кратковременные перерывы, включаемые в оплачиваемое рабочее время:

- административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам учебно-вспомогательному персоналу, чья работа связана с использованием персональных компьютеров – 15 минут через каждые два часа непрерывной работы за персональным компьютером;
- педагогическим работникам и лаборантам – в соответствии с расписанием занятий, планами, графиками работы продолжительностью от 3 % до 7 % рабочего времени в течение рабочего дня;
- учебно-вспомогательному и прочему персоналу – два перерыва в течение рабочего дня продолжительностью от 3 % до 7 % рабочего времени за смену.

6.4.9. В связи с производственной необходимостью Работодатель может устанавливать работникам иной режим работы, предусмотренный законодательством.

6.5. Выходные дни.

6.5.1. Преподавателям, мастерам производственного обучения, преподавателю-организатору основ безопасности и защиты Родины, руководителю физического воспитания, социальному педагогу, старшему методисту, методисту, советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается один выходной день – воскресенье.

6.5.2. Дежурным по общежитию графиками сменности устанавливается порядок предоставления выходных дней по скользящему графику.

6.5.3. Всем остальным работникам устанавливаются два выходных дня – суббота и воскресенье.

6.6. Отпуска.

6.6.1. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работников колледжа определяется Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», иными действующими федеральными нормативными актами.

6.6.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

6.6.3. Педагогическим работникам колледжа предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

6.6.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам-инвалидам предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

6.6.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск несовершеннолетним работникам предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

6.6.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

6.6.7. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя.

6.6.8. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

6.6.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по договоренности между работником и Работодателем может быть заменена денежной компенсацией.

6.6.10. Каждому работнику по согласованию с Работодателем может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам по заявлению работника.

6.6.11. 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 которого определяются Учредителем колледжа.

6.6.12. На основании представленных документов каждому работнику предоставляются дополнительные отпуска (как с сохранением среднего заработка, так и без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ), связанные с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые.

6.6.13. Работникам могут предоставляться иные виды отпусков, предусмотренных действующими федеральными законами.

6.7. Другие вопросы использования рабочего времени, и времени отдыха:

6.7.1. Работники колледжа могут быть привлечены к сверхурочным работам с их письменного согласия или без него в случаях и в порядке, определенных статьей 99 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.7.2. Работникам может быть установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время и ненормированный рабочий день в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6.7.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работников, по письменному распоряжению Работодателя и только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ (за исключением работников, работающих в соответствии с графиками сменности (дежурные по общежитию)).

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

6.7.5. Работа вне рабочего места (посещение учреждений и организаций по служебным вопросам, служебная поездка, командировка) производится с разрешения непосредственного руководителя работника или директора Работодателя. При нарушении этого порядка время отсутствия работника является неявкой на работу.

6.7.6. В случае болезни работник должен поставить в известность своего непосредственного руководителя о невыходе на работу в максимально возможные краткие сроки.

6.7.7. При неявке на работу работника непосредственный руководитель обязан немедленно принять меры к замене его другим работником.

6.7.8. Работникам запрещается:

- опаздывать на работу;
- изменять по своему усмотрению график работы и расписание занятий;
- заменять друг друга без уведомления администрации колледжа;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

- отвлекать педагогических работников во время занятий от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с трудовой деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

7. Применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания

7.1. За качественное выполнение работником своих трудовых обязанностей, повышение эффективности труда, инициативность и другие профессиональные успехи Работодателем применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- премирование;
- за особые достижения, трудовые заслуги, продолжительную безупречную работу, а также постоянную качественную творческую работу Работодатель может представлять работника к награждению государственными и отраслевыми наградами.

7.2. Нарушение дисциплины труда, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, а также нарушение настоящих правил, должностных инструкций, положений, приказов (распоряжений), инструкции по технике безопасности, систематические опоздания на работу или систематическое отсутствие на рабочем месте, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания, установленных статьей 192 Трудового Кодекса Российской Федерации:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Порядок применения, сроки применения, порядок обжалования и снятия дисциплинарного взыскания определяются статьями 193 и 194 Трудового Кодекса Российской Федерации.

8. Оплата труда работников

8.1. Система оплаты труда в ОГБПОУ Ивановском железнодорожном колледже направлена на развитие, поддержку и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности образовательной организации и включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Порядок оплаты труда работников колледжа определяется «Положением об оплате труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ивановского железнодорожного колледжа», являющимся локальным нормативным актом Работодателя.

8.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работников определяются штатным расписанием, утверждаемым директором колледжа, «Положением об оплате труда работников ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа» и фиксируются в Трудовом договоре, заключаемом Работодателем с каждым работником.

8.4. Должностной оклад (оклад), тарифная ставка, выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей (работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией).

8.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, выполнении дополнительной работы с письменного согласия работника, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), педагогическим работникам устанавливается компенсационная выплата – коэффициент специфики педагогическим работникам и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом.

8.6. Выплаты стимулирующего характера (выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков; за качество выполняемых работ; за особые условия труда и сложность выполняемых работ; выплаты за наличие ученых степеней, званий, ведомственных наград; выплаты за классность водителю автомобиля; премии) устанавливаются работнику в целях поощрения за выполненную работу в целях повышения качества деятельности каждого работника колледжа.

8.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

8.8. Месячная заработная плата работника без учета выплат компенсационного характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

8.9. С суммы заработной платы и иных доходов Работодатель уплачивает налоги в размерах и в порядке, предусмотренных законами Российской Федерации.

8.10. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника образовательной организации о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.11. Выплата заработной платы и иных начислений производится работникам два раза в месяц – 03 и 18 числа.

8.12. Выплата заработной платы и иных начислений производится работникам на основании их заявлений либо в кассе ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа по адресу: г. Иваново, ул. Чайковского, д. 38, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, с использованием расчетных (дебетовых) карт платежной системы «Мир».

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

9. Повышение квалификации и аттестация работников

Дополнительное профессиональное образование (программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки) направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие работника, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности за счет средств Работодателя не реже чем один раз в три года.

График прохождения курсов повышения квалификации руководящими и инженерно-педагогическими работниками составляется и контролируется заместителем директора по учебно-методической работе.

Аттестация педагогических работников на первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию, квалификационную категорию «педагог-методист» и квалификационную категорию «педагог-наставник» проводится Учредителем (Департамент образования и науки Ивановской области).

Аттестация работников на соответствие занимаемой должности проводится Работодателем.

10. Социальные гарантии

10.1. Работодатель обеспечивает всем работникам социальные гарантии в соответствии с действующим Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.

10.2. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с действующими федеральными и областными законами.

10.3. Оплата по листкам нетрудоспособности производится в соответствии с действующим законодательством.

11. Заключительные положения

В решении любых вопросов, не нашедших отражения в настоящем документе, Работодатель и Работник должны руководствоваться действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, иными действующими федеральными законами, распорядительными документами, другими Локальными нормативными актами Работодателя.

Ознакомление всех работников с условиями настоящих Правил производится под роспись в журнале ознакомления с ПВТР.

Работник, принимаемый на работу, знакомится с ПВТР до подписания трудового договора. В трудовой договор в качестве обязательного пункта включается условие о том, что работник принимает условия настоящих Правил в качестве неотъемлемой части трудового договора, и, следовательно, во всем, что непосредственно не предусмотрено в трудовом договоре, стороны руководствуются настоящими правилами.

Подпись работника в журнале ознакомления с Правилами внутреннего трудового распорядка означает его согласие с ними и обязательство исполнения всех положений настоящих Правил.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка состоят из 22 листов.

**Приложение № 2
к Коллективному договору**

Председатель первичной профсоюзной организации

 Т.Ю. Никанорова

« 29 » декабря 2025 г.



Директор ОГБПОУ Ивановского железнодорожного колледжа

 О.А.Ермакова

« 29 » декабря 2025 г.



Таблица соответствия должностей педагогических работников для установления оплаты с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по другой должности, по которой квалификационная категория не установлена

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель, воспитатель; социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курсов «Безопасность жизнедеятельности», «Основы безопасности и защиты Родины»
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курсов «Безопасность жизнедеятельности», «Основы безопасности и защиты Родины», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины; преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Преподаватель физической культуры (физического воспитания), преподаватель, ведущий занятия из курса «Безопасность жизнедеятельности», «Основы безопасности и защиты Родины»

Мастер производственного обучения	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); педагог дополнительного образования (при совпадении направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); педагог дополнительного образования (при совпадении направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения
Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) в образовательной организации среднего профессионального образования
Преподаватель специальной дисциплины	Мастер производственного обучения (по аналогичному профилю)
Педагог дополнительного образования	Преподаватель при совпадении профиля преподаваемого предмета, направления по профилю работы по основной должности
Педагог-психолог	Воспитатель

Приложение № 3
к Коллективному договору

Председатель первичной профсоюзной
организации



Т.Ю. Диканоров
« 29 » декабря 2025 г.

Директор ОГБПОУ Ивановского
железнодорожного колледжа

О.А. Ермакова
« 29 » декабря 2025 г.



ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
на 2026 - 2029 годы

№ п/п	Содержание мероприятий	Ед. учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							всего	в т.ч. женщин
Организационные мероприятия								
1	Организация обучения и проверки знаний по охране труда, проведение инструктажей, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда», ГОСТом 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» (введен в действие 01.03.2017), Приказом МЧС России от 18 ноября 2021 г. № 806 «Об определении Порядка, видов, сроков	чел.	65	20,00	периодично	Директор, заместители директора, заведующий хозяйством, главный бухгалтер, специалист по охране труда	65	48

	(перчатки, галоши); - испытания (периодические) указателя напряжения ПИН-90												
9	Утилизация ртутных ламп	шт.	155	6,5	В течении всего периода	Заведующий хозяйством	65	48					
10	Текущий ремонт	объект	3	5 000,00	Июль каждого года	Заведующий хозяйством							
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия													
11	Организация предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»	чел.	65	450,00	ежегодно	Директор, специалист по охране труда	65	48					
12	Организация психиатрического освидетельствования работников в соответствии с Приказом Минздрава РФ от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его	чел.	5	17,50	по мере необходимости	Директор, главный бухгалтер	5	4					

	периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»											
13	Техническое оснащение медицинского пункта в здании учебного корпуса колледжа, приобретение для него необходимых сертифицированных медикаментов, приборов, оборудования. Своевременная замена медикаментов с истекающим сроком годности Обеспечение аптечками первой медицинской помощи помещений колледжа. Оснащение их медикаментами в соответствии с Приказом Минздрава России от 24.05.2024 № 262н «Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий»	шт.	50,00	В течение года	Заведующий хозяйством, специалист по охране труда, специалист по закупкам	65	48					
14	Организация оказания санитарно-эпидемиологических услуг и производственного контроля		155,00	ежегодно	Заведующий хозяйством, специалист по охране труда	65	48					
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты												
15	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», «Об утверждении Единых	чел.	75,0	Ежемесячно	Специалист по охране труда, заведующий хозяйством	65	48					

	типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»											
16	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях, сертифицированной спецодеждой, спецообувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормативами	чел.	15	300,0	ежегодно	Специалист по охране труда, заведующий хозяйством	16	6				
17	Обеспечение сотрудников средствами индивидуальной защиты и дезинфицирующими средствами, моющими и обезвреживающими средствами для обработки и дезинфекции поверхностей в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11.05.2020 № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»	чел.	65	150,0	Ежемесячно	Заведующий хозяйством	65	48				

Мероприятия по пожарной безопасности

18	Установка новой системы пожарной сигнализации	шт.	3	5 000,00		Директор, заведующий хозяйством, специалист по охране труда	65	48
19	Разработка сметы системы пожарной сигнализации	шт.	3	300,00		специалист по охране труда	65	48
20	Организация обучения работающих в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	чел.	65	-	2 раза в календарный год	Директор, специалист по охране труда	65	48
21	Техническое обслуживание и ремонт автоматических установок систем пожарной сигнализации, мониторинг пожарной сигнализации	объект	4	450,00	2 раза в месяц	Директор	65	48
22	Контроль за въездом/выездом автотранспорта на/с территорию(и) колледжа. Сохранение подъездных путей чистыми для свободного доступа специальной аварийной техники	объект	2	-	Ежедневно	Специалист по охране труда, охранник, дворник	65	48
23	Обеспечение свободного доступа к основному и запасным выходам из помещений	объект	3	-	Постоянно	Заведующий хозяйством	67	48
24	Проведение электротехнических измерений и испытаний электрических сетей и электрооборудования	объект	5	50,50	ежегодно	Заведующий хозяйством	67	48
25	Заправка первичных средств пожаротушения (огнетушителей)	шт.	29	26,10	по мере необходимости	Специалист по охране труда	67	48