

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Мильчаков Михаил Борисович  
Должность: Директор филиала  
Дата подписания: 15.04.2026 11:16:04  
Уникальный программный ключ:  
01f99420e1779-98064698b725b8-88b9d59e5c7

Представитель работодателя:

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

«26» 2026 г.  
Мильчаков М.Б.



Представитель работников:

Председатель общего собрания трудового  
коллектива Кировского техникума  
железнодорожного транспорта - филиала  
федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего  
образования «Приволжский  
государственный университет путей  
сообщения»

«26» 2026 г.  
Бабкина Е.В.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на 2026-2028 годы

## Коллективный договор

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

Трудовой коллектив работников Кировского техникума железнодорожного транспорта - филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приволжский государственный университет путей сообщения» в лице председателя общего собрания трудового коллектива Бабкиной Елены Васильевны (далее – трудовой коллектив), с одной стороны, и работодатель – Кировский техникум железнодорожного транспорта - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приволжский государственный университет путей сообщения», в лице директора Кировского техникума железнодорожного транспорта - филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приволжский государственный университет путей сообщения» (далее КиТЖТ – филиал ПривГУПС) Мильчакова Михаила Борисовича, действующего на основании доверенности от 06.04.2024 №263, с другой стороны, заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем.

### 1. Общие положения

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

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

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

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

1.5. КиТЖТ — филиал ПривГУПС обязуется обеспечивать:

- здоровые и безопасные условия труда для всех работников;
- своевременное информирование сотрудников о планах развития, финансовой ситуации и иных аспектах деятельности филиала;
- мероприятия по улучшению социального благополучия и повышению качества жизни сотрудников.

1.6. Председатель общего собрания трудового коллектива обязан способствовать эффективному функционированию филиала, используя доступные методы и средства в рамках действующего законодательства.

## 2. Порядок подготовки, заключения и контроль выполнения Коллективного договора

2.1. КиТЖТ – филиал ПривГУПС признает за председателем общего собрания трудового коллектива право на ведение переговоров с Работодателем от имени коллектива работников КиТЖТ - филиала ПривГУПС.

2.2. Коллективный договор разработан с учетом предложений работников и исходя из реального финансового положения и оценки текущих социально-экономических условий КиТЖТ — филиала ПривГУПС, а также утвержденных смет доходов и расходов филиала.

2.3. Проект Коллективного договора готовит комиссия, составленная из равного числа представителей работодателя и трудового коллектива работников, что оформляется соответствующим приказом директора КиТЖТ - филиала ПривГУПС. Не менее чем за 10 дней до собрания коллектива работников, комиссия представляет проект Коллективного договора на обсуждение работников КиТЖТ - филиала ПривГУПС.

2.4. Коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива работников большинством голосов. Собрание считается правомочным, если на нём присутствуют не менее 2/3 работников. Коллективный договор считается принятым, если за него проголосовало более 50% участников собрания.

2.5. В целях реализации положения статьи 43 ТК РФ о распространении условий Коллективного договора на всех работников, а также требования трудового законодательства, что председатель совета трудового коллектива, как представительный орган работников, может на законном основании защищать коллективные права и интересы членов трудового коллектива, на условиях, изложенных в Коллективном договоре.

2.6. Работодатель и председатель общего собрания трудового коллектива контролируют выполнение Коллективного договора. По итогам года директор КиТЖТ - филиала ПривГУПС и председатель общего собрания трудового коллектива отчитываются о его выполнении на собрании коллектива КиТЖТ - филиала ПривГУПС. Рассмотрение итогов выполнения Коллективного договора за полугодие проводится на расширенном совместном заседании администрации и трудового коллектива работников в сентябре месяце.

2.7. Договаривающиеся стороны согласны с тем, что при возникновении спорных вопросов, не регламентированных однозначно в настоящем Коллективном договоре, они будут решаться путём прямых переговоров между представителем трудового коллектива и КиТЖТ - филиалом ПривГУПС.

2.8. Необходимые изменения в Коллективный договор могут быть внесены в течение срока его действия после подписания согласительного протокола между КиТЖТ - филиалом ПривГУПС и председателем общего собрания трудового коллектива без созыва собрания трудового коллектива КиТЖТ - филиала ПривГУПС в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ), но они не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим.

2.9. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление

необходимой информации для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением, нарушение или невыполнение обязательств, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

2.10. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем КиТЖТ - филиала ПривГУПС.

2.11. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) КиТЖТ-филиал ПривГУПС Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

2.12. При смене формы собственности КиТЖТ - филиала ПривГУПС Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

2.13. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

### 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают с момента заключения трудового договора либо в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ПривГУПС.

Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут снижать уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством, другими нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением, Уставом Университета и настоящим Договором.

3.2. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка КиТЖТ – филиала ПривГУПС и иными локальными нормативными актами, действующими в КиТЖТ – филиале ПривГУПС и относящимися к трудовой функции работника.

3.4. Председатель общего собрания трудового коллектива обязуется предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии и изменении локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

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

3.5.1 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускать только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника.

О предстоящих изменениях трудового договора, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (статьи 74, 162 ТК РФ).

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель в письменной форме предлагает ему иную, имеющуюся в филиале работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнить с учетом его квалификации и состояния здоровья.

3.5.2 Производить прекращение трудового договора с Работником только на основаниях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом Работника от продолжения работы в силу изменений, определённых сторонами условий трудового договора Работнику выплачивается выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка.

3.5.3 Разрешать индивидуальные трудовые споры по вопросам установления и изменения условий труда и его оплаты по согласованию с коллективом работников КиТЖТ – филиала ПривГУПС; по вопросам применения трудового законодательства, а также установленных условий труда и его оплаты – в комиссии по трудовым спорам и суде.

3.5.4 Разрешать коллективные трудовые споры по вопросам установления и изменения условий труда и его оплаты по согласованию с коллективом работников КиТЖТ – филиала ПривГУПС в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.5.5 Предусматривать при необходимости в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору возможность дистанционной работы в случае, если образовательной программой предусматривается применение дистанционных технологий.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта Работодателя, принятого с учётом мотивированного мнения коллектива работников КиТЖТ филиала ПривГУПС.

3.5.6 Режим рабочего времени и порядок оплаты труда педагогических работников в период наступления санитарно-эпидемиологических ситуаций, неблагоприятных климатических условий и иных обстоятельств, обуславливающих необходимость перевода сотрудников на удалённый режим работы, регулируются соответствующими приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, а также внутренними локальными нормативными актами организации.

3.5.7 Проводить процедуру сокращения численности или штата Работников в соответствии с нормами ТК РФ.

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

Работникам, уведомленным об увольнении по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение штата или численности), предоставляется два оплачиваемых рабочих дня каждую неделю (в течение первого месяца после уведомления о предстоящем сокращении) для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка. Заявление о предоставлении времени для поиска работы рекомендуется подавать Работником на имя директора филиала заблаговременно.

#### 4. Оплата труда и нормы труда

4.1. Оплата труда каждого работника зависит от его трудовых функций, количества и качества труда, личного трудового вклада и осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приволжский государственный университет путей сообщения» (далее - Положение об оплате труда).

4.2. Заработная плата работника КиТЖТ – филиала ПривГУПС формируется из оклада, компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, оплаты за работу по совместительству, надбавок за совмещение должностей, увеличение объема выполняемой работы, предусмотренных штатным расписанием и Положением об оплате труда, а также оплаты дополнительной работы по трудовым соглашениям.

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

4.2.1. Индексация заработной платы в пределах бюджетного финансирования проводится на условиях, определяемых Правительством Российской Федерации. Изменение внебюджетной части заработной платы производится в соответствии с финансовым состоянием КиТЖТ – филиала ПривГУПС и в зависимости от поступлений денежных средств за оказание образовательных платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

4.2.2. Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат из бюджетных средств (доплат, надбавок, премий, социальных выплат и др.) устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.2.3. Дополнительные внебюджетные средства используются при установлении различного вида надбавок, доплат, социальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда.

4.3. Выплаты стимулирующего характера по различным показателям производятся из бюджетных и внебюджетных средств на основании соответствующих положений.

4.4. Директор КиТЖТ – филиала ПривГУПС устанавливает надбавки (в том числе персональные) сотрудникам непосредственно ему подчиненных. Доплаты к окладам за работу во вредных условиях труда устанавливаются на основе данных специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством РФ. Перечень рабочих мест и конкретных работ с тяжелыми и вредными условиями труда, работ с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда утверждается приказом директора по согласованию с представителем трудового коллектива на основании проведенной специальной оценки условий труда.

4.5. Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается в размере не ниже установленного трудовым законодательством РФ.

4.6. При наличии отмеченных приказом по КиТЖТ – филиала ПривГУПС нарушений осуществления трудовых функций, за выполнение которых установлены надбавки, их размер может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством и локальным нормативным актом.

4.7. Условия оплаты труда, определяемые индивидуальным трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными актами уровнем оплаты для данной категории работников.

4.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Выплата заработной платы за первую половину месяца производится 20-го числа каждого месяца. За вторую половину месяца выплата заработной платы производится 5-го

числа каждого следующего месяца, путём безналичного перечисления денежных средств на личные банковские карточки.

Расчетные листы Работников выдаются в день выплаты заработной платы.

В расчетных листах содержится следующая информация:

- о составных частях заработной платы, причитающейся Работнику за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, включая денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы, оплату отпуска, выплату при увольнении и другие причитающиеся суммы;
- о размерах и основаниях произведённых удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата производится накануне этого дня.

4.9. Премирование преподавательского персонала по итогам работы в семестре и в учебном году производится в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам ФГБОУ ВО «Приволжский государственный университет путей сообщения». Установление различных систем стимулирования труда работников КиТЖТ – филиала ПривГУПС, производится с соблюдением процедуры предусмотренной статьей 144 Трудового кодекса РФ и в соответствии с Положением о предоставлении материальной помощи работникам ФГБОУ ВО «Приволжский государственный университет путей сообщения».

4.10. Приказы и распоряжения администрации, предусматривающие введение, замену или пересмотр норм труда принимаются Работодателем в соответствии со ст.162 ТК РФ с учетом мотивированного мнения трудового коллектива.

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

4.12. Работодатель несёт ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся Работнику, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

## 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В КиТЖТ - филиале ПривГУПС рабочее время регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка работников. Исходя из производственной необходимости, работающим по скользящему и гибкому рабочему графику режим рабочего времени, а также время на обеденный перерыв устанавливаются согласно утвержденному Работодателем графику.

5.2. Согласно законодательству Российской Федерации, еженедельная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов, а для педагогических работников - 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). Накануне нерабочих, праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

5.3. Норма учебной нагрузки для преподавательского состава не может превышать 720 часов на одну ставку заработной платы в учебном году. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающим 1440 часов в учебном году. Индивидуальная учебная нагрузка отдельным преподавателям, с учетом выполнения ими административных, общественных и иных неоплачиваемых функций, может быть снижена по представлению начальника учебного отдела.

5.3.1. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается приказом директора КиТЖТ – филиала ПривГУПС об утверждении норм времени для расчёта учебной

нагрузки и планировании штата педагогических работников на учебный год с учетом мотивированного мнения председателя общего собрания трудового коллектива.

5.4. В КиГЖТ – филиале ПривГУПС может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по просьбе работника в соответствии со ст. 93 ТК РФ (помимо случаев, предусмотренных ст. 92 ТК РФ) для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется заключение о неблагоприятных условиях труда.

5.5. Работа в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу Работодателя.

5.6. За работу в выходные и праздничные нерабочие дни работнику производится оплата в двойном размере, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, или по его заявлению предоставляется день отдыха в удобное для него время.

5.7. Предоставление ежегодных основного и дополнительного отпусков производится в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем, и с учетом мнения председателя общего собрания трудового коллектива. График утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.9. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него осуществляется в соответствии со ст. 124-125 ТК РФ. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам, подтвержденным документами, очередной отпуск Работника может быть перенесён по согласованию с Работодателем.

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

5.11. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы подразделения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.12. Работодатель предоставляет по заявлению Работника дополнительные оплачиваемые дни отдыха в следующих случаях:

- в связи с государственной регистрацией заключения брака Работника – 3 (три) рабочих дня;

- в связи с рождением ребёнка (отцу) – 2 (два) рабочих дня;

- в связи со смертью ближайших родственников (супруга(и), матери, отца, родных братьев, сестер, детей, бабушки, дедушки) – 3 (три) рабочих дня;

- в связи с проходами детей в ряды Вооруженных сил Российской Федерации или на принятие ими присяги (только родителям) – 1 (один) рабочий день;

- для участия в мероприятиях «Последний звонок» (или вручение аттестата) родителям детей, обучающихся в 9-х, 11-х классах – 1 (один) рабочий день (непосредственно на мероприятие);

- родителям, имеющих ребёнка младшего школьного возраста (с 1 по 4 классы), предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха 1 сентября – 1 (один) рабочий день. В случае, если 1 сентября выпадает на выходной (праздничный, нерабочий) день, дополнительный оплачиваемый день отдыха 1 (один) рабочий день предоставляется в первый учебный день.

5.13. Работникам филиала, имеющим продолжительность очередного отпуска 28 календарных дней, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- имеющих стаж работы в филиале от 5 лет – 2 календарных дня;
- имеющих двух и более несовершеннолетних детей, длительность зависит от количества несовершеннолетних детей (два календарных дня и более).

5.14. Работники, чья должность включена в перечень, утвержденный приказом ПривГУПС «Об утверждении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем» № 547 от 05.11.2025, имеют право на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня.

5.15. Работникам предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

## **6. Социальные гарантии, компенсации и льготы**

Работодатель обязуется:

6.1. Предусматривать в бюджете филиала выделение внебюджетных средств на обеспечение социально-экономической защиты Работников: оказания материальной помощи Работникам филиала и неработающим пенсионерам-ветеранам КиТЖТ – филиала ПривГУПС, проведения культурно-массовой и спортивно-массовой работы среди Работников.

Определять направления использования этих средств с участием председателя общего собрания трудового коллектива.

6.2. Оказывать материальную помощь:

6.2.1 В связи с кражей (при наличии справки из правоохранительных органов).

6.2.2 Семье в случае смерти Работника.

6.2.3 В случае смерти близкого родственника Работника (жены, мужа, матери, отца, детей).

6.2.4 При рождении ребёнка:

- первого ребёнка в размере 10000 рублей;

- при рождении второго ребёнка в размере 20000 рублей;

- при рождении третьего ребёнка в размере 30000 рублей.

6.2.5 в иных случаях.

Иные случаи предоставления материальной помощи, а также размер оказываемой материальной помощи определяются Положением о предоставлении материальной помощи Работникам ПривГУПС.

6.3. Поощрять Работников дополнительно в связи с юбилейной датой (женщинам – от 50 лет каждые 5 лет, мужчинам – от 55 лет каждые 5 лет) при непрерывном стаже работы в филиале 5 лет и более (исключая совместителей) в размерах установленных локальными актами ПривГУПС.

6.4. За добросовестный труд, достижения и заслуги к дате образования филиала поощрять Работников со стажем работы в КиТЖТ – филиале ПривГУПС более 25 лет наградами ПривГУПС, выдвигать на соискание отраслевых и государственных наград либо денежным вознаграждением при наличии финансовой возможности.

6.5. Меры дополнительной поддержки и гарантии Работникам – участникам специальной военной операции и членам их семей закрепляются локальным актом ПривГУПС

6.6. Создавать условия для дистанционного режима работы при досрочном выходе Работника из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

6.7. Вести учет ветеранов КиТЖТ – филиала ПривГУПС (ветераном филиала для целей настоящего Договора считается Работник со стажем работы 10 лет и более, вышедший на пенсию и уволившийся из филиала) и оказывать, по представлению председателя совета ветеранов, материальную поддержку неработающим пенсионерам-ветеранам КиТЖТ - филиала ПривГУПС в связи с юбилейными датами через каждые 5 лет: для женщин, начиная с 60 лет; для мужчин, начиная с 65 лет в размерах, установленных локальными актами ПривГУПС.

6.8. Работники филиала, увольняемые впервые в связи с выходом на пенсию без последующего возобновления трудовых отношений с КиТЖТ – филиалом ПривГУПС, не зависимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй групп, при наличии в КиТЖТ – филиале ПривГУПС бюджетных и (или) внебюджетных средств (в зависимости от источника финансирования оплаты труда работника), получают единовременное вознаграждение в размере, зависящем от стажа работы в КиТЖТ – филиале ПривГУПС:

- свыше 10 лет - одного месячного оклада;
- свыше 15 лет - двух месячных окладов;
- свыше 20 лет - трех месячных окладов.

Единовременное вознаграждение выплачивается при отсутствии у работника дисциплинарных взысканий за весь период трудовой деятельности в КиТЖТ – филиале ПривГУПС в размере, пропорциональном доле ставки на момент увольнения.

Работникам филиала, награжденным отраслевыми знаками, имеющим почетные отраслевые звания и правительственные награды размер единовременного пособия при выходе на пенсию увеличивается на 30%.

6.9. При установлении по вине Работодателя Работнику инвалидности вследствие несчастного случая на производстве за счет средств Работодателя осуществить выплату единовременного пособия по инвалидности в размере не менее: для I группы (ограничение 3-й степени) - десяти среднемесячных заработков Работника; для II группы (ограничение 2-й степени) - шести среднемесячных заработков Работника; для III группы (ограничение 1-й степени) - трех среднемесячных заработков Работника, без учета суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной статьей 11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний» (далее - Федеральный закон № 125-ФЗ).

При гибели Работника вследствие несчастного случая на производстве по вине Работодателя выплачивать лицам, имеющим право на страховое возмещение в соответствии со статьей 7 указанного Федерального закона № 125-ФЗ, единовременное пособие в размере десяти среднемесячных заработков Работника, без учета единовременной страховой выплаты, предусмотренной ст. 11 Федерального закона № 125-ФЗ. Каждому ребенку Работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве по вине Работодателя, до достижения им возраста 18 лет выплачивать ежемесячное возмещение вреда в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

6.10. Предоставлять дополнительные социальные льготы работникам, сдавшим кровь и её компоненты, направленные на поддержку их здоровья и повышение престижа донорства:

- преимущественное право выбора очередности предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска летом;
- работники освобождаются от работы в день сдачи крови и в день, связанный с медицинским обследованием перед сдачей крови;
- за каждый день сдачи крови сотруднику предоставляется дополнительный день отдыха, который по желанию сотрудника может быть присоединён к ежегодному

оплачиваемому отпуску либо использован отдельно в течение календарного года после дня сдачи крови;

- средняя заработная плата сохраняется за работниками за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

## 7. Условия и охрана труда

Работодатель обязуется:

7.1 Выделять средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,1 процента от суммы расходов на оказание услуг без учета затрат на приобретение и содержание спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, на медицинские осмотры (обследования).

7.2 Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей, специалистов и Работников филиала в сроки, установленные нормативными и правовыми актами по охране труда.

7.3 Организовывать для Работников за счет средств филиала проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований). На время прохождения работниками периодического медицинского осмотра за ними сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

7.4 Обеспечить за счет средств филиала приобретение и своевременную выдачу Работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами.

7.5 Устанавливать и предоставлять по результатам специальной оценки условий труда доплаты и дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с нормативными правовыми актами, действующими в Российской Федерации.

7.6 Переводить беременных женщин в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (статья 254 ТК РФ).

7.7 Исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах, связанных с вредными или опасными условиями труда.

7.8 Проводить в установленном порядке поэтапную специальную оценку условий труда (один раз в 5 лет), по ее результатам ежегодно разрабатывают и реализуют план мероприятий по приведению рабочих мест к санитарно-гигиеническим нормам.

7.9 Сотрудники, занимающиеся работой, непосредственной связанной с компьютером, еженедельно имеют право заниматься в тренажерном зале КиТЖТ филиала ПривГУПС. Время занятий предварительно согласуется с администрацией филиала.

7.10 На время диспансеризации работники КиТЖТ - филиала ПривГУПС имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в 3 года, а работники предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеры, получающие пенсию по старости или за выслугу лет - на 2 рабочих дня 1 раз в год - с сохранением рабочего места и среднего заработка.

7.11 В порядке исключения при лечении работника, требующего особого сложного оборудования и дорогостоящих операций, КиТЖТ - филиал ПривГУПС вправе частично

или полностью компенсировать расходы, связанные с таким лечением, согласно Положению о предоставлении материальной помощи работникам ФГБОУ ВО «Приволжский государственный университет путей сообщения».

## 8. Молодежная политика

8.1 Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в КиТЖТ – филиале ПривГУПС:

8.1.1 Проведение работы с молодежью с целью закрепления их в КиТЖТ – филиале ПривГУПС.

8.1.2 Содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту.

8.1.3 Развитие творческой и социальной активности молодежи.

8.1.4 Обеспечение их правовой и социальной защищенности.

8.1.5 Активизация и поддержка патриотического воспитания работающей и студенческой молодежи, воспитание здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.2 В соответствии с рекомендациями отраслевого соглашения Стороны обязуются в рамках разработки и реализации молодежной политики:

8.2.1 Организовывать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи.

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

8.2.3 Разработать меры социальной поддержки молодых работников филиала, закрепленные в специальном положении, предусматривающем создание материальных и организационных условий для здорового образа жизни, решения актуальных социальных проблем.

## 9. Права и обязанности работников

9.1 В своей деятельности коллектив работников КиТЖТ – филиала ПривГУПС руководствуется Законами РФ, Уставом ПривГУПС, Положением о КиТЖТ – филиале ПривГУПС.

Каждый член коллектива работников филиала обязан:

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

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

9.2.3 Соблюдать трудовую и служебную дисциплину, установленный режим рабочего времени;

9.2.4 создавать и сохранять здоровый морально-психологический климат в филиале, уважать права других Работников;

9.2.5 сохранять материальные ценности КиТЖТ – филиала ПривГУПС и пресекать попытки порчи имущества со стороны работников, студентов, посторонних лиц. Принимать активное участие в вопросах профилактики, предупреждения и противодействия коррупции в филиале, не допускать при выполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к

конфликту интересов;

9.2.6 Обеспечивать правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники, материалов на рабочих местах;

9.2.7 Соблюдать нормы и требования по охране и безопасности труда, правила пожарной безопасности;

9.2.8 В срок, не превышающий 7 календарных дней, сообщать Работодателю об изменениях своих персональных данных путём представления информации и подтверждающих документов в отдел кадров. После поступления сведений издается приказ работодателя, который передается в бухгалтерию.

9.2.9 При нарушении правил по охране и безопасности труда, приведшим к материальному ущербу, возмещать причиненный ущерб в порядке, предусмотренном ТК РФ;

9.2.10 Выполнять Правила внутреннего трудового распорядка. Факты появления на рабочем месте в нетрезвом состоянии, курения, употребления алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ на рабочих местах, считать грубейшим нарушением трудовой дисциплины.

9.3 Работникам, не выполняющим условий Коллективного договора, грубо нарушающим трудовую дисциплину по согласованию сторон может быть приостановлено или уменьшен уровень предоставления льгот и гарантий, предусмотренных настоящим Коллективным договором на определенный период времени.

9.4 Каждый член коллектива работников филиала имеет право:

9.4.1 Требовать приведения в соответствие с санитарно-гигиеническими нормативами содержания и оснащения производственных и бытовых помещений;

9.4.2 Отказаться от выполнения работ на неисправном оборудовании или в условиях, при которых возникает непосредственная опасность его жизни и здоровью. До устранения указанных факторов за Работником сохраняется место работы и средний заработок.

## 10. Заключительные положения

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

10.2 При невыполнении отдельных положений Коллективного договора об стороны КиТЖТ – филиала ПривГУПС после проведения переговоров, не приведших к положительному решению, разногласия рассматривают в соответствии с действующим законодательством.

10.3 Настоящий Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет. Вступает в силу с момента его подписания.

10.4 В соответствии со ст. 43 Трудового Кодекса Российской Федерации, стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3-х лет. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или принятии нового Коллективного договора не позднее, чем за 2 месяца до окончания действия настоящего договора.

*Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива КиТЖТ-филиала ПривГУПС (Протокол от 26 февраля 2026 г. №2)*





**УПРАВЛЕНИЕ  
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ  
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Риммы Юровской, 3, г. Киров обл., 610045  
тел. (8332) 27-27-39, факс 27-27-39  
E-mail: [trud@ako.kirov.ru](mailto:trud@ako.kirov.ru)  
ОКПО 10933276, ОГРН 1064345135128  
ИНН/КПП 4345160570/434501001

КиТЖТ – филиал ПривГУПС

представителю работодателя,  
директору

Мильчакову М.Б.

представителю работников

Бабкиной Е.В.

Октябрьский проспект, д. 124,  
г. Киров, 610001

08.04.2026 № 77

На № \_\_\_\_\_

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о регистрации коллективного договора, соглашения, изменений в  
коллективном договоре, соглашении**

Управление труда и занятости Кировской области сообщает, что коллективный договор Кировского техникума железнодорожного транспорта – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приволжский государственный университет путей сообщения» на 2026 – 2028 годы

зарегистрирован \_\_\_\_\_ 08.04.2026

Регистрационный номер \_\_\_\_\_ 77

Условия коллективного договора, соглашения, изменений в коллективном договоре, соглашении, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления

О.Н. Рысева

Иванова Алена Алексеевна  
27-27-39 (доб. 3985)