

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Федорова Марина Владимировна  
Должность: Директор филиала  
Дата подписания: 27.01.2022 17:27:33  
Уникальный программный ключ:  
e766def0e2eb455f02135d659e45051ac23041da

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ  
(СамГУПС)**

**Филиал федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Самарский государственный университет путей сообщения» в г. Алатыре  
(филиал СамГУПС в г. Алатыре)**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2023-2025 гг.**

**Принят на конференции коллектива работников  
филиала СамГУПС в г. Алатыре**

от филиала:

Директор филиала СамГУПС  
в г. Алатыре

 Федорова М.В.

« 30 » декабря 2022 г.

от коллектива работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации сотрудников филиала  
СамГУПС в г. Алатыре

 Трифонова Н.Г.

« 30 » декабря 2022 г.

АЛАТЫРЬ - 2022

уведомительная регистрация  
в администрацию города  
Алатыря Чувашской Респуб.  
мн от 30.12.2022 г.  
Юсупович правление отдела  
К.И. Трифонова



Трудовой коллектив работников филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный университет путей сообщения» в г. Алатыре в лице профсоюзного комитета сотрудников (далее - профсоюзный комитет, профком), возглавляемого председателем профсоюзной организации сотрудников Трифоновой Надежда Геннадьевной, с одной стороны, и работодатель - Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный университет путей сообщения» в г. Алатыре (далее по тексту: филиал СамГУПС) в лице директора филиала СамГУПС в г. Алатыре Федоровой Марины Владимировны, с другой стороны, заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между филиалом СамГУПС и работниками филиала СамГУПС в г.Алатыре на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор составлен на основе главы 7 Трудового кодекса Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 года (с изменениями и дополнениями), Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), Отраслевого соглашения (далее по тексту ОС) по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2023-2025 годы заключенным между Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей и Федеральным агентством железнодорожного транспорта, Уставом университета, утвержденным приказом Федерального агентства железнодорожного транспорта от 17.12.2015г. №572 и Положением о филиале, является основным документом, регулирующим социально-трудовые отношения между сторонами.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и филиалом СамГУПС, в лице их представителей (далее –Стороны) на добровольной и равноправной основе в целях: создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности филиала СамГУПС; повышению материального и социального обеспечения работников; укреплению деловой репутации филиала СамГУПС; создания условий, способствующих повышению безопасности труда; создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.4. 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 филиалом СамГУПС работникам. В коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодатель-

ства, имеющие принципиальное значение для работников филиала СамГУПС и отражающие специфику их трудовой деятельности.

1.5. 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.

1.6. В процессе заключения и выполнения настоящего коллективного договора все его участники принимают на себя следующие обязательства:

1.6.1. Филиал СамГУПС обязуется обеспечить:

- здоровые и безопасные условия работникам для выполнения ими трудовых обязанностей;

- социальное развитие коллектива, повышение уровня благосостояния работников филиала СамГУПС;

- информирование трудового коллектива о перспективах развития филиала СамГУПС, его финансовом положении, экономической обстановке и других вопросах деятельности филиала СамГУПС.

1.6.2. Профком работников обязуется содействовать эффективной работе университета присущими профсоюзу методами и средствами в соответствии с Уставом Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей.

1.7. В целях материальной поддержки Работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией Учреждения (его структурного подразделения), оказывать социальную поддержку Работникам, которым в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" по предложению органов службы занятости досрочно назначена пенсия, производить ежемесячную доплату к пенсии за счет Учреждения в размере 2-х минимальных размеров оплаты труда в Российской Федерации до момента наступления возраста, дающего право на пенсию по старости, при наличии денежных средств.

Филиал СамГУПС информирует профком о намечаемых структурных изменениях, ликвидации, реорганизации Учреждения и проведении связанных с этим мероприятий.

## **2. Порядок подготовки заключения и контроль выполнения коллективного договора**

2.1. Филиал СамГУПС признает за профсоюзным комитетом право на ведение переговоров с администрацией филиала СамГУПС от имени коллектива работников филиала СамГУПС.

2.2. Коллективный договор разработан на основе реального социально-экономического положения филиала СамГУПС, плана финансово-

хозяйственной деятельности филиала СамГУПС, профсоюзного комитета с учетом предложений работников.

2.3. Проект Коллективного договора готовит комиссия, составленная из равного числа представителей работодателя и профсоюзного комитета сотрудников, что оформляется соответствующим приказом директора филиала СамГУПС. Не менее чем за 10 дней до конференции коллектива работников, комиссия представляет проект коллективного договора на обсуждение работников филиала СамГУПС.

2.4. Коллективный договор принимается на конференции коллектива работников большинством голосов. Норма представительства делегатов на конференцию определяется по соглашению между филиалом СамГУПС и профкомом сотрудников, Конференция считается правомочной, если на ней присутствуют не менее 2/3 делегатов.

2.5. В целях реализации положения статьи 43 Трудового кодекса Российской Федерации о распространении условий коллективного договора на всех работников, а также требования трудового законодательства о том, что профком, как представительный орган работников, может на законном основании защищать коллективные права и интересы членов трудового коллектива только в случае наделения его соответствующими полномочиями, необходимо наличие письменного заявления работников, не являющихся членами профсоюза, о наделении профкома полномочиями на представительство их интересов в договорном процессе и финансовой поддержке профсоюзной организации в соответствии с п.4 статьи 28 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» на условиях, изложенных в п.11.5. настоящего коллективного договора.

2.6. Филиал СамГУПС и профсоюзный комитет контролируют выполнение Коллективного договора. По итогам года директор и председатель профкома сотрудников отчитываются о его выполнении на конференции коллектива работников.

2.7. Договаривающиеся стороны согласны с тем, что при возникновении спорных вопросов, входящих в компетенцию профсоюзных органов и не регламентируемых однозначно в данном Коллективном договоре, они будут решаться путем прямых переговоров между профсоюзным комитетом и представителями филиала СамГУПС, назначенными для этого директором.

2.8. Необходимые изменения в коллективный договор могут быть внесены в течение срока его действия после подписания согласительного протокола между филиалом СамГУПС и профкомом без созыва конференции трудового коллектива в установленном законом порядке (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации), 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 Коллектив-

ного договора и контроль за его выполнением, нарушение или невыполнение обязательств, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

### **3. Регулирование трудовых отношений и обеспечение занятости**

3.1. Содержание трудового договора Работника, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов филиала СамГУПС.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, иными соглашениями филиала СамГУПС, являются недействительными и не могут применяться.

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

3.2.1. Трудовой договор с Работниками заключается на неопределенный срок.

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

3.2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учётом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р) (далее – Программа).

3.2.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н, обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в филиале СамГУПС показателей и критериев.

3.3. Работодатель обязан до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка филиала СамГУПС, настоящим коллективным договором, уставом, положением и иными локальными нормативными актами, действующими в филиале СамГУПС и непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.4. Филиал СамГУПС в сфере трудовых отношений обязан:

3.4.1. Реализацию «эффективных контрактов» производить в соответствии с нормами, регламентированными Программой.

3.4.2. Не допускать нарушений трудовых прав Работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам Работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.5. Работодатель обязан предусмотреть выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определённых Сторонами условий трудового договора.

3.6. В случае, если по результатам аттестации выявлено несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, то расторжение трудового договора с таким Работником должно проводиться в соответствии с порядком, указанным в Приказе Федеральной службы по труду и занятости от 13 мая 2022 №123 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства».

## 4. Организация оплаты труда

4.1. Положение об оплате труда Работников филиала СамГУПС разрабатывается на основе норм трудового законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Федерального агентства железнодорожного транспорта.

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

4.2. Положение об оплате труда Работников принимается Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Для Работников применяются стимулирующие и компенсационные выплаты (доплаты, надбавки, премии и другие), повышается оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа и т.д.), установленные в соответствии с положением об оплате труда Работников, трудовыми договорами, локальными нормативными актами филиала СамГУПС, но не ниже уровня, установленного законодательством Российской Федерации.

4.4. Условия оплаты труда Работника не могут быть ухудшены по сравнению с условиями оплаты труда, установленными законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, трудовым договором.

4.5. 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.

При оформлении по инициативе Работодателя простоя или режима неполного рабочего времени доплачивать Работнику, принятому по трудовому договору на неполное рабочее время, до минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

Верхний предел учебной нагрузки преподавателей в филиале СамГУПС, осуществляющем образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.6. Индексация заработной платы Работников филиала СамГУПС проводится на условиях, определяемых Президентом России и Правительством Российской Федерации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Повышение уровня заработной платы Работников проводится на основании локального нормативного акта Учреждения, принятого с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.



4.7. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца с обязательной выдачей или направлением на указанный Работником электронный адрес расчетных листков в сроки 7 и 22 числа каждого месяца путем безналичного перечисления денежных средств на личные банковские карты, а также при необходимости путем получения денежных средств в кассе филиала. Работодатель несет персональную ответственность за нарушение указанных сроков.

4.8. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения предусматривает в положении об оплате труда Работников регулирование вопросов оплаты труда с учётом определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий Работников филиала СамГУПС.

Перераспределять средства, предназначенные на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы Работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учёта районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60%, при наличии соответствующих указаний Учредителя и денежных средств.

4.9. Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат из бюджетных средств (доплат, надбавок, премий, социальных выплат и др.) устанавливается Правительством Российской Федерации. Дополнительные внебюджетные средства используются при установлении различного вида надбавок, доплат, социальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда Работников. Директор филиала устанавливает надбавки (в том числе персональные) заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненных непосредственно руководителю;

- руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненных заместителям руководителя по представлению заместителей руководителя;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях филиала СамГУПС по представлению руководителей структурных подразделений.

Доплаты к окладам за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливаются на основе данных специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. 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 представлению профкома на основании проведенной специальной оценки условий труда.

При разработке и внедрении в систему оплаты труда эффективного контракта включать показатели, отражающие исключительно трудовые функции работников. Показатели эффективного контракта с работниками профессорско-



преподавательского состава Учреждения должны быть адекватны трудовым функциям конкретного преподавателя и нести четкую количественную определенность.

4.10. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

4.10.1. Размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности).

4.10.2. Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости).

4.10.3. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности).

4.10.4. Вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности).

4.10.5. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принцип справедливости).

4.11. Стороны считают необходимым:

4.11.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в Учреждении, включая размеры заработной платы Работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других Работников.

Мониторинг системы оплаты труда Работников проводится ежегодно с использованием форм отчетности в сроки, определенные Сторонами.

4.11.2. Филиалу СамГУПС и выборному органу первичной профсоюзной организации Учреждения с целью поддержки молодых преподавательских кадров производить стимулирование их труда, особенно в течение первых трёх лет преподавательской работы, при наличии денежных средств, в том числе заключать трудовые договоры с Работниками данной категории на срок не менее трех лет.

4.11.3. Филиалу СамГУПС и выборному органу первичной профсоюзной организации Учреждения производить стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических Работников при осуществлении ими подготовки комплектов необходимых материалов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов, при наличии денежных средств.

4.12. Филиал СамГУПС обеспечивает размер оклада Работников, не менее установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда без включения в него надбавок из внебюджетных доходов.

Филиал СамГУПС проводит увеличение размера заработной платы иных категорий Работников одновременно с повышением заработной платы Работников профессорско-преподавательского состава с включением в их заработную плату надбавок из внебюджетных доходов, при наличии внебюджетных средств.

4.13. Приказы и распоряжения администрации, предусматривающие введение, замену или пересмотр норм труда принимаются работодателем в соответствии со статьей 162 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. В филиале СамГУПС применяется следующая продолжительность рабочей недели:

- для преподавательского состава - шестидневная с одним выходным днем в воскресенье;
- для сотрудников - пятидневная с двумя выходными днями, один из которых - воскресенье, другой выходной день предоставляется по согласованию сторон;
- для сотрудников, обеспечивающих учебный процесс - в режиме гибкого графика работы;
- для сотрудников, обеспечивающих непрерывность работы филиала, сменная работа.

5.2. Рабочий день регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка филиала СамГУПС в г. Алатыре, приложение №4 к коллективному договору.

5.3. В выходные и нерабочие праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов для сотрудников филиала.

5.4. Накануне нерабочих, праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

5.5. В филиале СамГУПС может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по просьбе работника в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации (помимо случаев, предусмотренных статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации) для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

5.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с согласия работника по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.7. Очередной отпуск работникам филиала СамГУПС предоставляется по графику, согласованному с профкомом и утвержденному директором, в сроки, установленные трудовым законодательством. Оплата за время проведения

отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае несвоевременной выплаты по вине администрации начало отпуска работника переносится на срок задержки выплат.

5.7.1. Филиал СамГУПС может в исключительных случаях предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск Работнику по его личному заявлению, поданному не менее чем за 14 календарных дней до его начала, с выплатой отпускных в срок, установленный Соглашением между Работником и Работодателем.

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесён на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии со статьей 125 Трудового кодекса Российской Федерации. Отзыв работника из отпуска по производственной необходимости допускается только с его согласия.

5.9. Работники филиала СамГУПС имеют право на дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям: регистрация брака или свадьба детей, похороны членов семьи, рождение ребенка, проводы в армию близких родственников - 3 календарных дня. Отпуск по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы предоставляется на срок до 14 календарных дней.

5.10. Список работников, имеющих право на удлиненный оплачиваемый отпуск, указан в приложении № 1.

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

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

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

5.12. Филиалом СамГУПС для мотивации здорового образа жизни, занятий физической культурой и спортом предоставляется Работнику дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до двух дней для сдачи нормативов физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

## **6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

6.1. Стороны совместно в целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

6.1.1. Обновлению и качественному совершенствованию кадрового со-

става системы образования, в том числе путём реализации права педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при полном возмещения им командировочных расходов в соответствии с трудовым законодательством.

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

6.3. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, при необходимости, и с учетом производственных условий предоставляется время в течение рабочего дня для самостоятельного поиска работы.

6.4. Стороны принимают участие в разработке соответствующих деятельности Учреждения профессиональных стандартов.

## **7. Условия и охрана труда, оздоровление работников и членов их семей**

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Способствовать деятельности службы охраны труда в Учреждении, их оснащению и методическому обеспечению в соответствии с требованиями законодательства.

7.1.2. Работодатель выделяет средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,1% от суммы расходов на оказание услуг без учета затрат на приобретение и содержание спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, на медицинские осмотры (обследования), при наличии денежных средств.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении об охране труда, утвержденном ФГБОУ ВО СамГУПС.

7.1.3. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности.

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

7.1.5. При установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве за счет работодателя выплачивать ему единовременное пособие по инвалидности в размере не менее:

I группы (ограничение 3-й степени) – девяти среднемесячных заработков Работника;

II группы (ограничение 2-й степени) – шести среднемесячных заработ-

ков Работника;

III группы (ограничение 1-й степени) – трёх среднемесячных заработков Работника,

без учета суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной статьей 11 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- при гибели Работника вследствие несчастного случая на производстве выплачивать лицам, имеющим право на страховое возмещение в соответствии со статьей 7 указанного Федерального закона, единовременное пособие в размере годового заработка Работника, без учета единовременной страховой выплаты, предусмотренной статьей 11 данного Федерального закона;

- каждому ребенку погибшего Работника до достижения им 18 лет выплачивать ежемесячное пособие в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации без учета страховых выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

#### 7.2. Филиал СамГУПС:

7.2.1. Разрабатывает ежегодно мероприятия по улучшению условий и охраны труда с учетом мотивировочного мнения первичной профсоюзной организации.

7.2.2. Осуществляет за счет средств Учреждения и Фонда социального страхования Российской Федерации обучение и проверку у Работников знаний по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, в том числе руководителей и вновь избранных уполномоченных по охране труда, членов комиссий по охране труда.

Предоставляет уполномоченным по охране труда необходимую для работы нормативно-правовую документацию.

Представляют Работникам информацию об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, обеспечивают ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

7.2.3. Создает в Учреждении совместно с первичной профсоюзной организацией на паритетной основе комиссии по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда.

7.2.4. Обеспечивает за счет средств Учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) Работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам, по их заявлению, с сохранением рабочего места и среднего заработка рабочие дни для прохождения диспансеризации.

Число дней прохождения и порядок диспансеризации определяются законодательством Российской Федерации.

7.2.5. Обеспечивает своевременную выдачу Работникам бесплатно сер-

тифицированных видов спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами.

7.2.6. Проводит 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.

7.2.7. Устанавливает и предоставляет 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 нормативно-правовыми актами, действующими в Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда сотрудникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.2.8. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля, в том числе правовой и технической инспекций труда РОСПРОФЖЕЛ для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, условий и охраны труда в Учреждении и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.2.9. Обязуется принимать меры по улучшению условий и охраны труда, по устранению нарушений, выявленных техническими и правовыми инспекторами труда РОСПРОФЖЕЛ.

7.2.10. Привлекает представителей профсоюзных органов (в том числе представителей технической инспекции труда РОСПРОФЖЕЛ) к участию в комиссиях по приемке объектов по окончанию строительства Учреждения.

7.2.11. Предоставляет соответствующему выборному органу РОСПРОФЖЕЛ сведения о выполнении соглашений по охране труда, мероприятий по устранению причин произошедших несчастных случаев в Учреждении и профессиональных заболеваний.

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

7.3. Филиал СамГУПС обеспечивает нормальное функционирование медицинского пункта, где работникам бесплатно оказывается неотложная медицинская помощь, оплачивает прохождение работниками филиала СамГУПС медицинского осмотра.

7.4. Филиал СамГУПС обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты, согласно перечня приложения № 2 и обеззараживающими средствами, согласно перечня приложения № 3.

7.5. Филиал СамГУПС содействует прохождению Работниками вакцинации (ревакцинации) от инфекционных болезней, осуществляемой в целях охраны здоровья и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия

населения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, распоряжениями и указаниями Главного санитарного врача Российской Федерации главного санитарного врача соответствующего Субъекта Российской Федерации.

## **8. Молодежная политика**

8.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в филиале СамГУПС:

8.1.1. Проведение работы с молодежью с целью закрепления их в филиале СамГУПС.

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. Формирование условий для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи с учетом традиционных культурных и семейных ценностей .

Поддержка здорового образа жизни, развития молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.2. Филиал СамГУПС обеспечивает мероприятия по защите социально-экономических и трудовых прав Работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

8.2.1. Организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

8.2.2. Осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для Работников – женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.

8.2.3. Закреплению мер социальной поддержки Работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путём установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных коллективным договором или локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

8.2.4. Возможности выплаты частичной компенсации стоимости аренды жилья Работникам – молодым специалистам, поступающим на работу, а также преподавателям в возрасте до 35 лет, при наличии внебюджетных средств.

8.2.5. Выделению путевок в детские оздоровительные учреждения (оздоровительные лагеря) для детей молодых Работников филиала СамГУПС, при наличии внебюджетных средств.



## 9. Социальные льготы и гарантии

9.1. Работники филиала СамГУПС пользуются следующими социальными льготами:

- бесплатное посещение 1 раз в неделю по соответствующему графику сооружений филиала СамГУПС (спортзал и.т.д.);
- бесплатное пользование Интернетом в пределах установленного времени для учебных и научных занятий;
- в случае смерти работника, расходы по его захоронению (по документам предприятий ритуальных услуг) частично или полностью по решению комиссии по социальной поддержке работников и студентов принимает на себя филиал СамГУПС при наличии внебюджетных средств;
- материальная помощь по оплате ритуальных услуг семьям умерших неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из филиала СамГУПС по представлению Совета ветеранов при наличии внебюджетных средств.

9.2. Работники филиала СамГУПС, выборные и штатные профсоюзные работники, увольняемые впервые в связи с уходом на пенсию независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй групп, при наличии бюджетных и (или) внебюджетных средств (в зависимости от источника финансирования) получают единовременное вознаграждение в размере, зависящем от стажа работы в филиале СамГУПС, в профсоюзной организации работников:

- до 15 лет - одного месячного оклада;
- до 20 лет - двух месячных окладов;
- до 25 лет - трех месячных окладов.

Единовременное вознаграждение выплачивается при условии отсутствия у работника за период его трудовой деятельности в филиале СамГУПС случаев грубого нарушения трудовой дисциплины и профессиональной этики преподавателя, в размере пропорциональном доли ставки на момент увольнения.

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

9.4. Производить Работникам единовременной выплаты премии в связи с юбилейными датами (женщинам – от 50 лет каждые 5 лет, мужчинам – от 55 лет каждые 5 лет), а после их увольнения на пенсию - выплат к юбилейным датам через каждые последующие 5 лет в размере, зависящем от стажа работы в филиале СамГУПС (при наличии денежных средств):

- до 5 лет до 20 % оклада;
- от 5 до 10 лет до 30% оклада;
- от 10 до 15 лет до 40% оклада;
- от 15 до 20 лет до 50% оклада;
- от 20 до 25 лет до 60% оклада;

- более 25 лет до 70% оклада.

9.5. Предусматривать меры, при наличии денежных средств:

9.5.1. По осуществлению добровольного медицинского страхования Работников.

9.5.2. По предоставлению гарантий для Работников предпенсионного возраста в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.5.3. По улучшению условий труда и производственного быта Работников – женщин, социальной поддержки женщин, воспитывающих детей, согласно законодательства Российской Федерации.

9.5.4. По выплате Работникам – женщинам доплат к пособию по беременности и родам для доведения его размера до среднемесячного заработка Работника.

9.5.5. По выплате ежемесячного дополнительно пособия Работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста.

9.6. Оказывать материальную помощь при наличии денежных средств:

а) в связи с трудным материальным положением (при наличии подтверждающих документов);

б) семье в случае смерти Работника (не более 10 000 р.);

в) в случае смерти близкого родственника Работника (жены, мужа, матери, отца, детей) – не более 3 000р.

## **10. Социальная сфера**

10.1. Филиал СамГУПС проводит мероприятия по организации отдыха, санаторно-курортного лечения Работников, отдыха и оздоровления детей Работников, при наличии денежных средств.

10.2. Осуществлять выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для санаторно-курортного лечения и отдыха Работников, при наличии денежных средств.

10.3. Предоставлять Работникам Учреждений путевок в детские оздоровительные лагеря, в том числе на льготных условиях, при наличии денежных средств.

10.4. Предоставлять путевки на санаторно-курортное лечение Работников с частичной или полной компенсацией их стоимости за счет средств Работодателя, при наличии средств.

## **11. Права и обязанности работников и профсоюзного комитета**

11.1. В своей деятельности коллектив работников руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными актами Российской Федерации, Положением о филиале, Уставом Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей. Каждый член коллектива работников

обязан:

- способствовать выполнению основной задачи филиала СамГУПС - подготовке высококвалифицированных специалистов железнодорожного транспорта и других отраслей Российской экономики;
- совершенствовать профессиональное мастерство в сфере педагогической и научной деятельности, на каждом рабочем месте;
- соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка филиала СамГУПС;
- сохранять материальные ценности филиала СамГУПС и пресекать попытки порчи имущества со стороны работников и студентов;
- участвовать в укреплении финансового положения филиала СамГУПС, осваивать новые виды образовательных и научных услуг;
- нести ответственность за нанесение ущерба.

11.2. Основная обязанность и право профсоюзного комитета - защита законных экономических и социальных прав работников, обеспечение достойного уровня жизни, охрана здоровья, средствами, определенными Российским законодательством и Уставом Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей.

11.3. Для реализации профсоюзным комитетом своих прав и обязанностей филиал СамГУПС предоставляет профкому сотрудников бесплатно помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям (отопление, освещение, уборка, охрана), средства оргтехники и связи.

11.4. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации бухгалтерией филиала СамГУПС по личному заявлению работника.

11.5. Работники, на которых распространяется действие Отраслевого Соглашения и настоящего Коллективного договора и не являющиеся членами профсоюза в соответствии с пунктом 2.5. настоящего договора перечисляют по личному заявлению в бухгалтерию филиала СамГУПС 1% от заработной платы на счет профсоюзной организации. Перечисления производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы. Профком представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членам профсоюза, при условии, что они письменно уполномочили профсоюзный комитет работников представлять их интересы и оказывают указанную финансовую поддержку профсоюзной организации.

11.6. С работниками, избранными на освобожденные или не освобожденные от основной работы должности в состав профсоюзных органов всех уровней, трудовые отношения строятся на основе действующего законодательства (статьи 374, 375 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.7. Членам выборных профсоюзных органов (профком сотрудников) представляется оплачиваемое рабочее время для участия в заседаниях, собраниях, конференциях, проведения текущей профсоюзной работы в пределах филиала СамГУПС, но не более 4 часов в неделю.

## **12. Заключительные положения**

12.1. Филиал СамГУПС и профсоюзный комитет несут равную ответственность за выполнение Коллективного договора в пределах своих обязательств.

12.2. При невыполнении отдельных положений Коллективного договора обе стороны филиала СамГУПС после проведения переговоров, не приведших к положительному решению, разногласия рассматривают в соответствии с действующим законодательством.

12.3. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года.

12.4. В соответствии со статьей 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.

**СПИСОК**  
**профессий и должностей, имеющих право на ежегодный основной удли-**  
**ненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 дней**

№ пп	Наименование должности
1	Заместитель директора по учебной работе
2	Заместитель директора по воспитательной работе
3	Заместитель директора по общим вопросам
4	Руководитель физического воспитания
5	Преподаватель-организатор ОБЖ
6	Преподаватель
7	Методист
8	Методист дополнительного образования
9	Мастер производственного обучения
10	Педагог-психолог
11	Воспитатель общежития

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей, работа в которых дает право на получение бес-**  
**платной спецодежды, спецобуви и приспособлений**

Дворник  
Заведующий общежитием  
Дежурный по общежитию  
Мастер производственного обучения  
Водитель автомобиля  
Рабочий по комплексному обслуживанию здания  
Слесарь — электрик по ремонту оборудования  
Уборщик производственных и служебных помещений  
Заведующий столовой  
Повар  
Мойщик посуды  
Техник вычислительного центра  
Старший оператор котельной  
Оператор котельной

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**работ и профессий, дающих право на получение мыла, смывающих и обез-**  
**зараживающих средств**

№ пп	Наименование должности
1	Водитель автомобиля
2	Дворник
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
4	Уборщик производственных и служебных помещений
5	Заведующий столовой
6	Повар
7	Мойщик посуды

Примечание:

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом. (пункт 20 Приложение №2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н)



## **ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ФИЛИАЛА СамГУПС в г. Алатыре**

### **1. Общие положения**

1.1 Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный университет путей сообщения» в г. Алатыре (Филиал СамГУПС в г. Алатыре) осуществляет реализацию профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования базового уровня.

1.2 В соответствии с Конституцией Российской Федерации труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду выбирать род деятельности и профессию. Каждый гражданин РФ имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации (статья 3 Трудового кодекса Российской Федерации) и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации). Принудительный труд запрещен (статья 4 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.3 Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью укрепление трудовой и учебной дисциплины, организации труда на научной основе способствование рациональному использованию рабочего и учебного времени высокому качеству обучения, повышению эффективности труда.

1.4 Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка решаются администрацией филиала СамГУПС в г. Алатыре в пределах предоставленных ей прав, а в случаях предусмотренных действующим законодательством и правилами внутреннего распорядка, - с учетом мнения профсоюзного комитета, или советом филиала СамГУПС в г. Алатыре в пределах его компетенции.

1.5 Правила внутреннего трудового распорядка в филиале СамГУПС в г. Алатыре являются локальным нормативным документом, регулирующим трудовые и образовательные отношения, обязательные для исполнения всеми сотрудниками независимо от формы трудового договора и занимаемой должности.

### **2. Порядок приема и увольнения сотрудников филиала СамГУПС в г. Алатыре**

2.1 Сотрудники филиала СамГУПС в г. Алатыре реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в филиале СамГУПС в г. Алатыре.

2.2 При приеме на работу поступающее лицо предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- ИНН;
- справку из органов МВД РФ об отсутствии судимости.

2.3 Лицам, впервые поступающим на работу после 31.12.2020 года, сведения о трудовой деятельности будут вестись только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

2.4 Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах: один - работодателю, другой - работнику. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. Работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме в этом случае не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.5 Трудовые договора могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.6 Срочный трудовой договор заключается:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности филиала, а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых образовательных услуг или расширением производства;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;
- для работ, связанных со стажировкой и профессиональным обучением работников филиала;
- с лицами, работающими по совместительству;
- с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ;

- в других случаях предусмотренных действующим законодательством.

2.7 Прием на работу оформляется приказом работодателя, в котором указаны наименование работы (должность) в соответствии со штатным расписанием, условия оплаты труда, дата начала работы, и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.8 При приеме на работу или переводе в установленном порядке на другую работу работник должен быть ознакомлен:

- Работодателем - с условиями оплаты труда, правами и обязанностями работника в соответствии с Правилами внутреннего распорядка;
- Специалистом по кадрам - с Правилами внутреннего распорядка, графиком работы, коллективным договором, и иными локальными актами, имеющими отношения к трудовой деятельности;
- Непосредственным руководителем в соответствии с организационной структурой - с рабочим местом и должностными обязанностями, ответственностью за выполняемую работу;
- Специалистом по охране труда - с Правилами охраны труда, техникой безопасности, противопожарной безопасностью, производственной санитарией, гигиеной труда.

2.9 Медицинскому освидетельствованию подлежат лица:

- Не достигшие восемнадцатилетнего возраста;
- Работники общественного питания ;
- Педагогические и другие работники в соответствии с трудовым кодексом РФ.

2.10 При заключении трудового договора может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей, главных бухгалтеров - шести месяцев. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе. При неудовлетворенном результате испытания работодатель до истечения срока может расторгнуть трудовой договор, предупредив в письменной форме работника не позднее, чем за три дня с указанием причин. При неудовлетворительном результате испытания работодатель расторгает трудовой договор без учета мнения профкома и без выплаты выпускного пособия.

2.11 Перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в другое структурное подразделение филиала СамГУПС в г. Алатыре, если это не влечет за собой изменения трудовой функций и изменений существенных условий трудового договора.

2.12 Временный перевод на другую работу работников филиала СамГУПС в г. Алатыре производится в соответствии с законодательством. Временный перевод преподавателей на работу в приемную комиссию допускается для предотвращения простоя организационного характера сроком не более одного месяца с сохранением среднего заработка. На более длительный срок перевод преподавателей для работы в приемной комиссии допускается только с их письменного согласия.

2.13 Прекращение трудового договора может иметь место только по основа-

ниям предусмотренным законодательством. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.14 Трудовой договор по соглашению сторон может быть расторгнут в любое время.

2.15 Срочный трудовой договор расторгается:

- с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения;
- по завершении работы в случаях заключения договора на выполнение определенной работы;
- с выходом отсутствующего работника на работу в случаях заключения договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- по истечении определенного сезона в случаях заключения договора на выполнение сезонных работ.

2.16 Расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе работник имеет право, предупредив об этом работодателя за две недели в письменной форме.

2.17 До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.18 По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.19 Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- сокращения численности или штата работников при уменьшении плана приема или изменении Государственного образовательного стандарта и учебного плана. Данное увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу, при уведомлении в письменной форме персонально работника под расписку и профсоюзный комитет филиала СамГУПС в г. Алатыре за два месяца, а при массовом сокращении - за три месяца, и с учетом мотивированного мнения профкома при увольнении членов профсоюза;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в виду недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Данное увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу, и с учетом мотивированного мнения профкома при увольнении членов профсоюза;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Данное увольнение допускается с учетом мотивированного мнения профкома при увольнении членов профсоюза;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического, иного токсического опьянения;
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- при разглашении охраняемой законом коммерческой, служебной тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- совершения по месту работы хищения (в том числе и мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

2.15 нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжелые последствия либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка;
- предоставления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- отсутствия соответствующего документа об образовании, если выполняемая работа требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иными нормативными правовыми актами. Данное увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу и с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника;
- в других случаях, предусмотренных законом.

2.20 Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Положения о филиале СамГУПС в г. Алатыре;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося воспитанника.

2.21 В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.22 Если по истечении срока предупреждения об увольнении работник не настаивает на увольнении и трудовой договор не был расторгнут, то действие трудового договора продолжается.

### **3. Основные обязанности сотрудников филиала СамГУПС в г. Алатыре.**

3.1 Сотрудники филиала СамГУПС в г. Алатыре обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с требованиями трудового договора (контракта), должностной инструкции;
- соблюдать правила внутреннего распорядка в филиале СамГУПС в г. Алатыре;

- соблюдать трудовую дисциплину и график режима рабочего времени;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда, обеспечению безопасности труда противопожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

### 3.2 Педагогические работники обязаны:

- вести на высоком уровне учебно-методическую работу по своим дисциплинам, применяя новые педагогические и образовательные технологии, используя эффективные методы, формы и средства обучения;
- участвовать в разработке образовательных программ, обеспечивать выполнение учебных планов и программ в соответствии с графиком учебного процесса;
- совершенствовать теоретические знания, практический опыт, педагогическое мастерство путем повышения квалификации 1 раз в три года в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования, в высших учебных заведениях, в научных, научно-методических учреждениях и стажировку 1 раз в три года;
- вести учет успеваемости студентов, организовывать и контролировать их самостоятельную работу;
- выявлять причины неуспеваемости студентов, оказывать помощь в организации самостоятельных занятий;
- проводить воспитательную работу.

3.3 Круг обязанностей работников определяется должностными инструкциями, положениями и другими локальными нормативными актами, утвержденными установленным порядком.

## **4. Основные обязанности администрации филиала СамГУПС в г. Алатыре**

4.1 Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

4.2 Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

4.3 Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма.

4.4 Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией, законодательными актами и иными средствами необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.5 Создавать условия работникам для повышения квалификации, для внедрения новейших достижений науки и техники.

4.6 Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного

труда и в общих итогах работы.

4.7 Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в установленные сроки.

4.8 Обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и воспитательную работу направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива. Применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

4.9 Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране.

4.10 Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.11 Рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры к их устранению и сообщать о принятых мерах профкому.

4.12 Создавать условия, обеспечивающие участие работников в соуправлении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и локальными нормативными актами.

4.13 Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

4.14 Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

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

4.16 Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлять ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах ПФ РФ. Предоставлять работнику сведения о трудовой деятельности за период работы способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии)).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются : в период работы — не позднее трех календарных дней со дня подачи этого заявления, при увольнении - в день прекращения трудового договора.

Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со ст. 66 ТК РФ.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, администрация филиала в этот же день обязана направить их работнику по почте заказным путем на бумажном носителе, за-



веренные надлежащим образом.

4.18 Исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

## **5. Рабочее время и его использование**

5.1 В филиале СамГУПС в г. Алатыре устанавливается следующая продолжительность рабочей недели:

- Для преподавательского состава — шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье;
- Для сотрудников - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, один из которых - воскресенье, другой выходной день предоставляется по согласованию сторон;
- Для сотрудников, обеспечивающих учебный процесс - в режиме гибкого графика работы;
- Для сотрудников, обеспечивающих непрерывность работы филиала СамГУПС в г. Алатыре — сменный график.

5.2. Нормальная продолжительность рабочей недели для сотрудников филиала устанавливается – 40 часов. Ненормированный рабочий день устанавливается только директору филиала СамГУПС в г. Алатыре.

5.3. Перечень должностей, для которых устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и недельной нормой рабочего времени 40 часов указан в приложении № 1.

5.4 Перечень должностей, для которых устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем и недельной нормой рабочего времени 40 часов указан в приложении № 2.

5.5 Перечень должностей, для которых устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем и недельной нормой рабочего времени 36 часов указан в приложении № 3.

5.6 Перечень должностей, для которых устанавливается сменный график указан в приложении № 4.

5.7 Перечень должностей, для которых устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и недельной нормой рабочего времени 36 часов указан в приложении № 5.

5.8 Перечень должностей, для которых устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и недельной нормой рабочего времени 10 часов (два часа в день) указан в приложении № 6.

5.9 Перечень должностей, для которых устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и недельной нормой рабочего времени 20 часов (четыре часа в день) указан в приложении № 7.

5.10 Обеденный перерыв в филиале СамГУПС в г. Алатыре для администрации и работников структурных подразделений устанавливается с 12 часов 00 минут до 13 часов.00 минут, для преподавателей филиала с 11 часов 20 минут до 11 часов 50 минут.

5.11 Продолжительность рабочего дня для работников администрации и струк-

турных подразделений при пятидневной рабочей неделе устанавливается – 8 часов в следующих вариантах с учетом обеденного перерыва: с 8.00 до 12.00 и с 13.00 до 17.00., суббота, воскресенье — выходной.

Продолжительность рабочего дня для работников администрации и структурных подразделений при шестидневной рабочей неделе устанавливается – 7 часов в следующих вариантах с учетом обеденного перерыва: с 8.00 до 11 .00 и с 12.00 до 16.00., в субботу с 8.00 до 13.00. Воскресенье- выходной.

Продолжительность рабочего дня для педагогических работников при пятидневной рабочей неделе с недельной нормой 36 часов устанавливается в следующих вариантах с учетом обеденного перерыва: с 8.00 до 12 .00 и с 12.00 до 16.10. Суббота, воскресенье- выходной.

В связи со спецификой работы для некоторых категорий работников устанавливается сменный график работы. Для операторов котельной и дежурных по общежитию устанавливается следующая продолжительность смен: 1 смена — с 7.00 до 19.00 (перерыв на обед с 13.00 до 14.00), 2 смена — с 19.00 до 7.00, два выходных дня по графику. Для воспитателей общежития устанавливается следующая продолжительность смены: с 18.00 до 6.00 (две смены подряд), два выходных дня по графику.

5.12 Основное время начала учебных занятий в филиале СамГУПС в г. Алатыре устанавливается с 8 час 00 мин, окончание в соответствии с расписанием занятий по утвержденному графику звонков.

5.13 Продолжительность урока устанавливается 45 минут, перерыв между уроками в паре – 5 минут, между парами – 10 минут, обеденный перерыв не менее 30 минут.

5.14 Рабочее время преподавателей в филиале СамГУПС в г. Алатыре определяется расписанием всех видов занятий и утвержденным планом учебной, методической и воспитательной работы филиала СамГУПС в г. Алатыре, не считая времени необходимого на подготовку к урокам и проверки письменных работ студентов. Для четкой организации и своевременной подготовки к уроку преподаватель обязан прийти в филиал СамГУПС в г. Алатыре за 15 минут до начала занятий.

5.15 Во время зимних каникул, а также до начала летнего отпуска и после его окончания преподаватели, в соответствии с утвержденным планом работы привлекаются к участию в работе методических и педагогических семинаров педагогических советов, совещаний, чтений, для учебы по повышению квалификации.

5.16 Для преподавательского состава, так как по условиям производства не возможно четко установить продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени. Продолжительность суммированного рабочего времени не должна превышать 1440 часов за учетный период. Учетный период не превышает одного учебного года.

5.17 Учет рабочего времени для сотрудников филиала СамГУПС в г. Алатыре ведется согласно табеля учета рабочего времени.

5.18 На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом своему непосредственному начальнику, который обязан незамедлительно при-

нять меры к замене сменщика другим работником.

5.19 Работа за пределами нормальной продолжительности по инициативе работодателя (сверхурочная работа), как правило, не допускается. Применение сверхурочных работ администрацией может производиться в исключительных случаях, в порядке и пределах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.20 Работа за пределами нормальной продолжительности по инициативе работника (совместительство) не может превышать четырех часов в день. Учет рабочего времени по совместительству ведется в таблице учета рабочего времени.

5.21 Накануне нерабочих праздничных дней производится сокращение рабочего времени на один час.

5.22 Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается в соответствии с графиком, утверждаемым директором филиала СамГУПС в г. Алатыре с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.23 Очередной отпуск преподавателей по согласованию сторон может быть разделен на части для обеспечения работы приемной комиссии. При этом одна из частей не должна быть менее 14 календарных дней. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется в удобное для работника время в течении текущего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

5.24 Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в размере среднего заработка по согласованию сторон и при наличии финансовых возможностей филиала СамГУПС в г. Алатыре.

## **6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

6.1 За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, нарушение требований Положения филиала СамГУПС в г. Алатыре и Правил внутреннего распорядка, неисполнение приказов и распоряжений администрации, неэтичное поведение по отношению к студентам и сотрудникам в филиале СамГУПС в г. Алатыре применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- Замечание;
- Выговор;
- Увольнение по соответствующим основаниям.

6.2 До применения дисциплинарного взыскания директор филиала обязан затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа составляется соответствующий акт.

6.3 Отказ работника дать объяснение не является препятствием для наложения взыскания.

6.4 Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его

в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения профкома.

6.5 Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

2.17 За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

6.7 Дисциплинарное взыскание накладывается приказом директора, который объявляется работнику под роспись в течении трех дней со дня издания. В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт.

6.8 Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено:

- за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями, Положением филиала СамГУПС в г. Алатыре, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания,

- за прогул (т.е. за отсутствие на рабочем месте в течение четырех часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин), за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

6.9 Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течении всего рабочего дня, а также отсутствие на рабочем месте в течение четырех часов подряд.

6.10 Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

6.11 Директор филиала до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его руководителя или профкома.

## **7. Обеспечение порядка в зданиях и на территории филиала СамГУПС в г. Алатыре**

7.1 Контроль за обеспечением порядка на территории и в здании филиала СамГУПС в г. Алатыре осуществляет заместитель директора по воспитательной работе, за хозяйственным обслуживанием и техническим состоянием оборудования — заведующий хозяйством.

7.2 Непосредственными ответственными за обеспечением порядка на территории и в здании филиала СамГУПС в г. Алатыре являются преподаватели, воспитатель общежития, за хозяйственным обслуживанием и техническим состоянием - заведующий хозяйством и заведующая общежитием.

7.3 Дежурство по филиалу СамГУПС в г. Алатыре учебных групп и членов администрации с целью обеспечения порядка и дисциплины в течении учебного времени устанавливается в соответствии с утвержденным директором филиала СамГУПС в г. Алатыре графиком в начале учебного года.

7.4 Ответственными за исправность учебного оборудования в кабинетах и лабораториях являются заведующие кабинетами и ла-

бораториями, закрепленные приказом директора.

7.5 Охрана здания, имущества и ответственность за их состояние возлагается приказом директора на определенный им административно-хозяйственный персонал.

7.6 Ключи от помещений филиала СамГУПС в г. Алатыре находятся на вахте филиала и выдаются по установленному директором списку определенным лицам согласно расписания занятий с записью в журнале установленной формы.

7.7 Из зданий филиала СамГУПС в г. Алатыре и общежития запрещен вынос материальных ценностей без разрешающего документа установленного образца.

7.8 В помещении филиала СамГУПС в г. Алатыре запрещается:

- Хождение в верхней одежде и головных уборах;
- Громкие разговоры, шум и хождение по коридорам во время занятий;
- Курение, распитие напитков, содержащих алкоголь;
- Заходить в учебную аудиторию во время учебных занятий, кроме директора и его заместителя по учебной работе.

7.9 Курение на территории филиала СамГУПС в г. Алатыре запрещено.

7.10 Стоянка личного транспорта разрешена только в специально отведенных местах, перед центральным входом филиала запрещена.

Перечень должностей работников,  
для которых устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными  
днями и недельной нормой 40 часов.

№ п/п	Наименование должностей
1	Заместитель директора по общим вопросам
2	Заместитель директора по учебной работе
3	Заместитель директора по информатизации
4	Заместитель директора по воспитательной работе
5	Главный бухгалтер
6	Заместитель главного бухгалтера
7	Бухгалтер
8	Бухгалтер-кассир
9	Экономист
10	Специалист по кадрам
11	Специалист по охране труда
12	Юрисконсульт
13	Секретарь руководителя
14	Секретарь учебной части
15	Техник вычислительного центра
16	Водитель автомобиля
17	Библиотекарь
18	Заведующий столовой
19	Повар
20	Кассир

Перечень должностей работников,  
для которых устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным  
днем и недельной нормой 40 часов.

№ п/п	Наименование должностей
1	Заведующий библиотекой
2	Заведующий общежитием
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
4	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
5	Уборщик производственных и служебных помещений
6	Дворник

Перечень должностей работников,  
для которых устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным  
днем и недельной нормой 36 часов.

№ п/п	Наименование должностей
1	Мастер производственного обучения
2	Преподаватель
3	Руководитель физического воспитания
4	Преподаватель -организатор ОБЖ



Перечень должностей работников,  
для которых устанавливается сменный график

№ п/п	Наименование должностей
1	Старший оператор котельной
1	Оператор котельной
2	Дежурный по общежитию
3	Воспитатель общежития

Перечень должностей работников,  
для которых устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными  
днями и недельной нормой 36 часов

№ п/п	Наименование должностей
1	Методист
2	Педагог-психолог
3	Методист дополнительного образования

Перечень должностей работников,  
для которых устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными  
днями и недельной нормой 10 часов

№ п/п	Наименование должности
1	Младший научный сотрудник

Перечень должностей работников,  
для которых устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными  
днями и недельной нормой 20 часов

№ п/п	Наименование должностей
1	Мойщик посуды
2	Уборщик производственных и служебных помещений
3	Повар