

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.06.2023 18:05:19
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd9440bf88

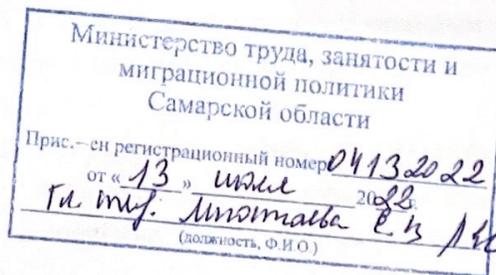


САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Самарский государственный университет путей сообщения»
на 2022-2025 годы

*Принят на Конференции работников и обучающихся СамГУПС
«06» июля 2022 г. (протокол № 60)*



САМАРА – 2022

Основные понятия

Коллективный договор ФГБОУ ВО СамГУПС (далее – Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в ФГБОУ ВО СамГУПС, заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ФГБОУ ВО СамГУПС.

Работодатель – ФГБОУ ВО «Самарский государственный университет путей сообщения» (далее – ФГБОУ «СамГУПС», СамГУПС, Университет).

Представитель Работников – первичная профсоюзная организация ФГБОУ ВО СамГУПС Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей (Роспрофжел), исполнительным органом которой является профсоюзный комитет работников (профком).

Представитель Работодателя – ректор ФГБОУ ВО СамГУПС, а также уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке руководители филиалов и иных структурных подразделений ФГБОУ ВО СамГУПС.

Филиал ФГБОУ ВО СамГУПС – обособленное подразделение ФГБОУ ВО СамГУПС, указанное в качестве филиала в Уставе ФГБОУ ВО СамГУПС.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ); законами РФ «Об образовании в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Отраслевым соглашением по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2020–2022 годы»; Уставом СамГУПС и другими нормативными актами.

1.2. Договор заключен между Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее – Стороны).

1.3. Основными целями Договора являются повышение эффективности работы ФГБОУ ВО СамГУПС, усиление социальной ответственности Сторон за результаты деятельности, обеспечение роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников.

1.4. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Договора, улучшающие положение Работников, с момента вступления их в силу расширяют действие соответствующих положений Договора.

1.5. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на Работников СамГУПС, а также Оренбургского института путей сообщения (ОРИПС) и Уфимского института путей сообщения (УФИПС).

1.7. В целях реализации положения ст. 43 ТК РФ 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 ст. 28 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» на условиях, изложенных в п. 2.18 настоящего Договора.

1.8. Договор является основой для заключения коллективных договоров филиалов СамГУПС в пределах предоставленных им полномочий для этих целей.

1.9. Расходы, связанные с реализацией Договора, осуществляются в пределах бюджета ФГБОУ ВО СамГУПС. В филиалах университета льготы и гарантии осуществляются в пределах согласованных утвержденных планов финансово-хозяйственной деятельности. Коллективный договор в этом случае заключается между руководителем структурного подразделения, директором филиала в соответствии с наделенными полномочиями и представительным органом Работников структурного подразделения, филиала в лице профсоюзного комитета Работников.

1.10. Стороны на равноправной основе образовали двухстороннюю комиссию из представителей Работников и Работодателя, наделенных необходимыми полномочиями. На двухстороннюю комиссию возложены следующие функции: подготовка проекта коллективного договора, ведение переговоров по его заключению, осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора, внесение в него изменений и дополнений, урегулирование возникающих между представителями Сторон разногласий. Ни одна из Сторон Договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

1.11. Коллективный договор, принимается на конференции работников и обучающихся Университета.

Норма представительства делегатов на конференцию определяется по соглашению между университетом и профкомом Работников. Решение конференции считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих делегатов конференции, при явке не менее двух третей списочного состава делегатов конференции Работников.

1.12. Текст Договора, дополнения и изменения Договора доводятся до Работников ФГБОУ ВО СамГУПС посредством размещения на официальном сайте Университета в месячный срок со дня подписания Сторонами.

2. Социальное партнерство и координация действий Сторон Договора

С целью развития и дальнейшего укрепления социального партнерства Работодатель и Работники университета принимают на себя ряд обязательств. Работодатель обязуется:

2.1. Сотрудничать с профкомом на принципах уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдать законодательство Российской Федерации и условия Договора.

2.2. Проводить сотрудничество с профкомом в следующих формах:

- коллективные переговоры по подготовке коллективного договора и его заключение;
- участие Работников и их представителя – Первичной профсоюзной организации в управлении университетом;
- взаимные консультации (обсуждение, переговоры, согласование) при принятии локальных нормативных актов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав Работников;
- обсуждение вопросов работы университета, предложения по ее совершенствованию;
- предоставление профсоюзному комитету информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, в том числе о намечаемых структурных изменениях, ликвидации, реорганизации университета и проведении связанных с этих мероприятий.

2.3. Принимать нормативные акты, содержащие нормы трудового права в случаях, когда требуется учет мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии с требованиями действующего законодательства.

2.4. Проводить мероприятия, связанные с анализом состояния образовательного процесса и перспектив его развития, при участии представителей профсоюзной организации.

2.5. Придавая первостепенное значение вопросам воспитания у Работников чувства ответственности за выполняемую работу, гордости за свою профессию, осуществлять награждение Работников Почетной грамотой и другими наградами СамГУПС, представлять к награждению государственными и ведомственными наградами согласно Положению о порядке представления к присвоению звания, награждению и поощрению Работников, аспирантов и студентов университета.

2.6. Принимать меры, предотвращающие конфликтные ситуации, мешающие нормальному ритму работы и ходу выполнения Договора.

Работники обязуются:

2.7. Способствовать выполнению основной задачи университета – подготовке высококвалифицированных специалистов железнодорожного транспорта и других отраслей российской экономики.

2.8. Совершенствовать профессиональное мастерство в сфере педагогической, научной и производственной деятельности на каждом рабочем месте.

2.9. Соблюдать трудовую и производственную (*служебную*) дисциплину, режим рабочего времени.

2.10. Создавать и сохранять здоровый морально-психологический климат в университете, уважать права других Работников.

2.11. Сохранять материальные ценности университета и пресекать попытки порчи и хищения имущества со стороны Работников, студентов, посторонних лиц. Принимать активное участие в вопросах профилактики, предупреждения и противодействия коррупции в университете, не допускать при выполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2.12. Обеспечивать правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники, материалов на рабочих местах.

2.13. Соблюдать нормы и требования по охране и безопасности труда, правила пожарной безопасности.

2.14. В срок, не превышающий 14 календарных дней, сообщать работодателю об изменении своих персональных данных путем представления информации и подтверждающих документов в кадровую службу.

2.15. Соблюдать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности в университете и его филиалах.

2.16. При нарушении правил по охране и безопасности труда,

приведшем к материальному ущербу, возмещать причиненный ущерб в порядке, предусмотренном ТК РФ.

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

2.18. Работники, на которых распространяется действие Отраслевого соглашения и коллективного договора СамГУПС, не являющиеся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.6 настоящего Договора вправе перечислять по личному заявлению в бухгалтерию университета 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 членами профсоюза, при условии, что они письменно уполномочили профсоюзный комитет Работников представлять их интересы и оказывают указанную финансовую поддержку профсоюзной организации.

2.19. Работник имеет право:

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

- 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.

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 университета. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение Работника по сравнению с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением, Уставом университета и настоящим Договором.

Работодатель обязуется:

3.2. 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 введении изменений условий трудового договора Работодатель должен быть уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. 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 университете работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

3.3. Производить прекращение трудового договора с Работником только на основаниях, предусмотренных ТК РФ РФ и иными федеральными законами. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса), 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.

3.4. Разрешать индивидуальные трудовые споры по вопросам предоставления и изменения условий труда и его оплаты по согласованию между Работодателем и профсоюзным комитетом СамГУПС; по вопросам применения трудового законодательства, а также установленных условий труда и его оплаты – в комиссии по трудовым спорам (ст. 387 ТК РФ) и суде.

3.5. Разрешать Коллективные трудовые споры по вопросам установления условий труда и его оплаты по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.6. Рассматривать жалобы и заявления Работников по любым вопросам в порядке, установленном законодательством РФ.

4. Оплата труда и нормы труда

4.1. Оплата труда каждого Работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы университета в соответствии с нормативными документами и условиями трудового договора. Каждому Работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства в соответствии с его квалификацией, количеством и качеством труда.

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

Стороны ежегодно совместно проводят: мониторинг систем оплаты труда в Университете, включая размер заработной платы Работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношение в оплате труда руководителей, специалистов и других Работников.

4.2. Форма, размер и система оплаты труда устанавливаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и извещением Работников не менее чем за два месяца до их введения и регламентируются «Положением об оплате труда работников университета».

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.

Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу Университета, размер выплат стимулирующего характера, в том числе размер премий, определяется на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.3. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом Организации, трудовым договором, и равен 35 процентам часовой тарифной ставки (должностного оклада) Работника за каждый час, отработанный в ночное время.

Индексация заработной платы Работников Учреждений проводится на условиях, определяемых Правительством Российской Федерации.

4.4. Оплата работы в сверхурочное время производится Работодателем за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5. 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, путем безналичного перечисления денежных средств на личные банковские карточки. Расчетные листы Работников выдаются в день выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

4.6. Работодатель информирует Работников, с которыми заключен эффективный контракт, об изменении критериев, учитываемых при оплате контракта, не позднее, чем за два месяца до их введения.

4.7. Работодатель вправе устанавливать премию к заработной плате за достижение качественных результатов труда, за регулярные занятия физической культурой, участие в спортивных соревнованиях и международных научных конференциях, их организацию и проведение, вовлечение студентов в научную и спортивную жизнь университета и пр. при наличии средств от приносящей доход деятельности.

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

4.9. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета работников.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время Работников определяется ТК РФ, «Правилами внутреннего трудового распорядка Самарского государственного университета путей сообщения (СамГУПС)», учебным расписанием, календарным учебным графиком, утверждаемым Работодателем, а также условиями трудового договора.

Для отдельных категорий Работников административно-хозяйственных подразделений, в соответствии с характером работы, возможно установление режима гибкого рабочего времени, сменная работа и суммированный учет рабочего времени.

5.2. Для пользователей ПЭВМ, чей характер работы требует постоянного взаимодействия с монитором (набор текста, ввод данных и т.д.), напряжения внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды деятельности, не связанные с ПЭВМ, Работодатель организует перерывы на 10–15 минут (которые включаются в рабочее время) через каждые 45–60 минут работы. Продолжительность непрерывной работы без регламентированного перерыва не должна превышать 1 час.

5.3. Работодатель предоставляет ежегодные оплачиваемые отпуска по утвержденному графику с учетом мнения профсоюзного комитета. 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 перенесен по согласованию с Работодателем.

5.4. Работодатель устанавливает продолжительность основного очередного ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с федеральным законодательством в зависимости от категории Работников СамГУПС.

5.5. Работодатель, помимо основного очередного ежегодного отпуска, предоставляет отдельным категориям Работников дополнительные отпуска в соответствии с локальными актами Университета за работу с вредными или опасными условиями труда. Продолжительность таких дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливается локальными актами Университета и трудовыми договорами Работников.

5.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим Работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения РОСПРОФЖЕЛ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников.

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

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

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.

5.7. Работникам Университета, имеющим продолжительность очередного отпуска 28 календарных дней, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- имеющим стаж работы в Университете от 5 лет – 3 календарных дня;
- занятым на работах с ненормированным рабочим днем – 3 календарных дня.

Дополнительные отпуска за стаж и особые условия труда суммируются.

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

- заключение брака – 3 рабочих дня;
- отцу при рождении ребенка – 1 рабочий день;
- в случае смерти родственников (муж, жена, мать, отец, дети, братья, сестры, дедушка, бабушка) – 3 рабочих дня;
- женщинам, имеющим основное место работы в университете и воспитывающих детей в возрасте до 10 лет – 1 рабочий день.

5.9. Работодатель предоставляет работникам, относящимся к ППС, по желанию, каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в университете длительный отпуск сроком до 1 года в порядке, определяемом действующим законодательством.

5.10. Одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида, Работодатель предоставляет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в порядке, предусмотренном требованиями действующего законодательства.

6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Работодатель обязуется 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 Учреждения в течение 90 календарных дней.

6.2. Производить при необходимости сокращение численности

Работников по возможности за счет ликвидации вакансий.

6.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, по их письменному заявлению предоставлять до двух оплачиваемых рабочих дней в течении двух месяцев, с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска работы. Заявление о предоставлении времени для поиска работы подается Работником на имя ректора университета не позднее, чем за 3 дня до дня, необходимого Работнику для самостоятельного поиска работы.

6.4. Не допускать увольнения по сокращению штата или численности двух Работников из одной семьи (муж, жена), за исключением случая прекращения деятельности структурного подразделения.

6.5. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников в соответствии с должностными обязанностями по инициативе и для нужд университета за счет работодателя, по инициативе работников за счет их средств, без отрыва от производства.

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

6.7. Содействовать и оказывать методическую и финансовую помощь Работникам СамГУПС, участвующим в проводимых региональных конкурсах педагогического мастерства.

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 университета в сроки, установленные нормативными и правовыми актами по охране труда.

7.3. Организовывать для Работников за счет средств университета проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров

(обследований).

Предоставлять 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.

7.4. Обеспечить за счет средств университета 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 нормативно-правовыми актами, действующими в Российской Федерации.

7.6. В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда использовать возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) 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».

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

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

7.9. Обеспечить параметры микроклимата в помещениях университета в соответствии с нормами СанПиН 1.2.3685-21. При понижении температуры в помещениях во время отопительного сезона ниже 18°C Работодатель переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При температуре в помещениях ниже 14°C учебные занятия и работа сотрудников, работающих в данных помещениях, кроме тех,

кто обеспечивает охрану и обслуживание инженерного оборудования учебных корпусов, прекращаются. В весенне-летний период при повышении температуры в помещениях выше 28°C Работодатель переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При температуре в помещениях выше 32°C учебные занятия и работа сотрудников, работающих в данных помещениях, кроме тех, кто обеспечивает охрану и обслуживание инженерного оборудования учебных корпусов, прекращаются.

7.10. Обеспечить беспрепятственный доступ членов профсоюзного комитета и уполномоченных им лиц для осмотра рабочих мест.

Привлекать представителей профсоюзных органов (в том числе представителей технической инспекции труда РОСПРОФЖЕЛ) к участию в комиссиях по приемке новых объектов университета по окончании их строительства.

7.11. Организовать и обеспечить сбор, размещение и утилизацию отходов научной, учебной и хозяйственной деятельности университета в соответствии с нормативными документами.

7.12. Предоставлять соответствующему выборному органу РОСПРОФЖЕЛ сведения о выполнении соглашений по охране труда, мероприятий по устранению причин произошедших несчастных случаев в Учреждении и профессиональных заболеваний. Информировать соответствующие органы РОСПРОФЖЕЛ о каждом групповом тяжелом несчастном случае, случае со смертельным исходом, о выполнении мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.13. Обеспечивать выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля, технической и правовой инспекции Роспрофжела по выполнению требований охраны труда, трудового законодательства и других правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 211 ТК РФ), и рассмотрение представлений этих органов в установленные сроки.

7.14. Предоставлять Работникам, по согласованию с непосредственным руководителем подразделения университета, возможность посещения медицинских учреждений в рабочее время при наличии направления врача по личному заявлению или представлении справки о посещении врача, при условии обязательной отработки этого времени в течение текущего месяца.

7.15. Обеспечить реализацию права Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в университете либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства Российской Федерации об охране труда,

нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

8. Молодежная политика

Работодатель обязуется:

8.1. Выполнять работы по формированию и обучению резерва из числа перспективных молодых сотрудников на руководящие должности в Университете.

8.2. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для профессорско-преподавательского состава – женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет на основании письменного заявления работника.

8.3. Установить ежемесячную доплату к заработной плате в размере 2000 рублей Работникам Университета из числа молодёжи до 25 лет, получившим высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам при условии успешной работы над научной диссертацией, на основании докладной записки проректора по научной работе университета по результатам отчета о проделанной работе. Доплата производится в течении полугода.

9. Социальные гарантии, компенсации и льготы

Работодатель обязуется:

9.1. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам университета по договору социального найма.

9.2. Производить ремонт находящихся на балансе университета зданий и проводить другие мероприятия по улучшению условий быта Работников и студентов по согласованным планам.

9.3. Рассматривать на Ученом совете и решать вопросы приобретения и оплаты найма жилья за счет внебюджетных средств для высококвалифицированных специалистов и сотрудников, а также предоставлять работникам университета денежную компенсацию оплаты стоимости найма жилья или процентов ипотечного кредита в банке при приобретении жилья в собственность в соответствии с положением, принимаемым Ученым советом и утверждаемым ректором университета.

9.4. Финансировать медицинские услуги в рамках добровольного

медицинского страхования (далее – ДМС) для сотрудников.

Порядок и условия выдачи страховых полисов определяется Положением о предоставлении медицинских услуг Работникам на основе ДМС.

9.5. Предусматривать в бюджете университета выделение внебюджетных средств на обеспечение социально-экономической защиты Работников: оказания материальной помощи Работникам университета и неработающим пенсионерам-ветеранам СамГУПС, проведения культурно-массовой и спортивно-массовой работы среди Работников. Определять направления использования этих средств с участием представителей первичной профсоюзной организации работников СамГУПС.

9.6. Оказывать материальную помощь:

- а) в связи с кражей (при наличии справки из правоохранительных органов);
- б) в связи с трудным материальным положением (при наличии подтверждающих документов);
- в) семье в случае смерти Работника (не более 30 000 р.);
- г) в случае смерти близкого родственника Работника (жены, мужа, матери, отца, детей) – не более 10 000 р.

Заявления предварительно рассматриваются на соответствующей комиссии социального страхования и социальной защиты.

9.7. Вести учет ветеранов университета (ветераном СамГУПС считается Работник со стажем работы 15 лет и более, вышедший на пенсию и уволившийся из университета, а также штатные сотрудники профкома университета, которые проработали в профкоме 15 лет и более) и оказывать, по представлению профкома, материальную поддержку неработающим пенсионерам-ветеранам СамГУПС:

- а) 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 Университета.

9.8. Поощрять Работников дополнительно в следующих случаях:

- а) в связи с юбилейной датой (женщинам – от 50 лет каждые 5 лет, мужчинам – от 55 лет каждые 5 лет) при непрерывном стаже работы в университете 5 лет и более по категориям Работников (исключая совместителей) в размерах, установленных локальными актами Университета.

9.9. Установить Работникам, имеющим средний месячный заработок не выше 25 000 руб., компенсационную выплату на содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размере 1 500 руб. на одного ребенка в месяц.

9.10. Установить детям, супругам Работников и ветеранам СамГУПС 50% скидку на стоимость услуг Учебного спортивно-оздоровительного комплекса.

9.11. При увольнении Работников из университета впервые в связи с выходом на пенсию независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй группы, с непрерывным стажем работы в Университете 25 лет и более, производить выплаты за счет внебюджетных средств в виде единовременного поощрения за добросовестный труд в размере трех должностных окладов.

9.12. 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 ст. 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 Федеральным закон №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.

10. Социальная сфера

Работодатель обязуется:

10.1. Стороны исходят из того, что Работодатель осуществляет меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения Работников на имеющейся базе Учреждения (с учётом межвузовской кооперации) за счёт использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

10.2. Выделять, при наличии возможности, Работникам университета места для стоянки личного автотранспорта на его территории в течение рабочего времени согласно локальным нормативным актам.

10.3. Предоставлять бесплатно Работникам спортивные залы и сооружения в рамках расписания работы физкультурно-оздоровительного центра СамГУПС.

11. Гарантии прав профкома работников

Работодатель обязуется:

11.1. Рассматривать письменные представления профкома об устранении любых нарушений трудового законодательства РФ, коллективного договора, локальных нормативных актов университета и в недельный срок после получения письменного представления сообщать ответ профкому.

11.2. Рассматривать предложения профкома о наложении дисциплинарных взысканий на Работников, нарушающих законодательство РФ, коллективный договор, локальные нормативные акты университета и в течение месяца, не считая времени отсутствия работника на работе по уважительным причинам, сообщать профкому результаты рассмотрения,

11.3. Привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять Работников, входящих в состав выборных органов РОСПРОФЖЕЛ, уполномоченных лиц по охране труда, по инициативе Работодателя только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации Работников СамГУПС. При этом Работники, входящие в состав выборных органов РОСПРОФЖЕЛ, обязаны в 3-дневных срок уведомлять Работодателя о вхождении в состав выборных органов РОСПРОФЖЕЛ.

11.4. Членам выборных профсоюзных органов университета предоставлять (не в ущерб основной работе) время для организации общественных мероприятий в интересах коллектива Работников, краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением заработной платы.

11.5. Работнику, освобожденному от работы в Университете в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также - освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

11.6. Предоставлять в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ Учреждения,

независимо от численности работников, необходимые помещения (не менее одного), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного профсоюзного органа и проведения собраний Работников, транспортные средства, средства и услуги связи, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений и создавать другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных коллективным договором Учреждения.

11.7. Финансировать денежные средства для осуществления культурно-массовых, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий в размере 500 рублей на 1 работника в год при проведении указанных мероприятий.

11.8. Предоставлять по запросу профкома необходимые нормативные и правовые документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы.

11.9. Разрешать проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время по согласованию Сторон без нарушения нормальной деятельности университета. Предоставлять в бесплатное пользование по предварительным заявкам профкома актовый зал и другие помещения для проведения конференций, собраний, заседаний, а также культурно-массовых мероприятий, организуемых и проводимых профсоюзными органами университета.

Предоставлять в бесплатное пользование в согласованное время по заявкам профкома спортивные залы, площадки и бассейн для проведения спортивных соревнований и других спортивно-оздоровительных мероприятий для сотрудников университета в соответствии с установленным в университете порядком.

12. Обязательства профкома работников

12.1. Осуществлять взаимодействие с Работодателем в реализации настоящего Договора, стабилизации финансового положения и повышения эффективности работы коллектива, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов, равноправия; соблюдать законодательство Российской Федерации и условия Договора. Принимать конструктивное участие в разработке и обсуждении проектов перспективного и текущих планов развития университета, его социально-бытовой инфраструктуры.

12.2. Осуществлять в соответствии с законодательством РФ защиту

социальных, экономических и профессиональных прав сотрудников и общественный контроль за выполнением Работодателем законодательства о труде и охране труда, содействовать улучшению условий труда.

12.3. Защищать права Работников при отказе от выполнения работ, если Работодателем не обеспечены необходимые условия труда.

12.4. Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем санитарно-гигиенических условий в помещениях университета, контроль качества общественного питания и принимать необходимые меры по их улучшению. Обеспечить избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда.

12.5. Регулярно (2 раза в год) рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета с участием представителей Работодателя вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

12.6. Выявлять и вести учет лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и диетическом питании, проводить информационно-разъяснительную работу среди Работников по действующим и вновь принятым социальным программам университета.

12.7. Принимать участие в разработке правил внутреннего трудового распорядка университета и иных локальных нормативных актов. Осуществлять контроль за тем, чтобы Работника при приеме на работу знакомили с локальными актами Университета.

12.8. Содействовать Работодателю в проведении работы по выполнению Работниками правил внутреннего распорядка, выработке творческого отношения к профессиональным и служебным обязанностям. Принимать меры по недопущению трудовых конфликтов по вопросам, включенным в настоящий Договор, при условии их выполнения. Конфликтные ситуации по вопросам соблюдения положений о режиме и условиях работы, оплаты труда, рассматривать в установленные сроки на заседаниях комиссии профкома, профсоюзных бюро подразделений.

12.9. Осуществлять совместно с представителем Работодателя проверку соблюдения санитарно-гигиенических норм и правил в помещениях комбината общественного питания.

12.10. Обеспечивать информацию об имеющихся возможностях по оздоровлению Работников в санаториях-профилакториях, курортах, домах и базах отдыха.

12.11. Вести пропаганду здорового образа жизни.

12.12. Проводить культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия с привлечением Работников университета.

12.13. Совместно с Работодателем ежегодно в первое воскресенье августа организовывать участие коллектива в торжественных мероприятиях Куйбышевской железной дороги, филиала ОАО «Российские железные дороги», посвященных Дню железнодорожника.

12.14. Совместно с Работодателем и советом ветеранов осуществлять шефство над пенсионерами, участниками Великой Отечественной войны, многодетными семьями и одинокими родителями.

12.15. Предоставлять ежеквартально отчет Работодателю об использовании целевых средств на проведение культурной, спортивно-массовой, оздоровительной работы.

12.16. Инициировать обсуждение вопроса о продлении срока действия настоящего Договора или о принятии нового Договора не позднее, чем за три месяца до окончания действия настоящего Договора.

12.17. В рамках подготовки к заседанию Сторон администрации Университета и выборных органов ППО работников СамГУПС, Профком формирует отчеты о выполнении Соглашения за отчетный период.

Подписанные ректором университета и председателем ППО отчеты о выполнении Соглашения представляются в Росжелдор и Аппарат Центрального комитета РОСПРОФЖЕЛ в срок не позднее одного месяца со дня окончания отчетного периода.

12.18. Предоставлять отчет о доходах и расходах Профкома периодичностью раз в полгода.

12.19. Профком должен иметь свой сайт либо раздел на официальном сайте Университета, на котором подлежит размещению информация о деятельности Профкома, актуальные нормативные документы, отчеты и иные сведения.

13. Контроль за выполнением Договора и ответственность Сторон

13.1. Контроль за выполнением обязательств Договора осуществляет двухсторонняя комиссия по подготовке и контролю за исполнением Договора.

13.2. Ход реализации положений настоящего Договора за полугодие и итоги выполнения его за год рассматриваются на совместном заседании представителей Сторон Договора.

13.3. При нарушении, невыполнении или ненадлежащем исполнении своих обязанностей по Договору Стороны несут следующие меры ответственности перед коллективом Работников:

1. Профсоюзный комитет:

- 1) предупреждение о неудовлетворительной работе;
- 2) объявление недоверия и переизбрание;
- 3) лица, представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств Договора, привлекаются к ответственности на основании ст. 55 ТК РФ.

При этом решения по пп. 1, 2 принимаются профсоюзной конференцией Университета.

2. Работники: меры ответственности Работников определяются ТК РФ, настоящим Договором, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка университета.

3. Работодатель:

- 1) меры ответственности, предусмотренные ТК РФ и Кодексом РФ об административных правонарушениях;
- 2) лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств Договора, привлекаются к ответственности на основании ст. 55 ТК РФ.

13.4. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение или частичное невыполнение своих обязательств по договору в случае наступления обстоятельств непреодолимой силы – форс-мажорных обстоятельств. К обстоятельствам непреодолимой силы Стороны относят обстоятельства, возникшие помимо их воли, которые стороны не могли предвидеть и предотвратить, включая стихийные бедствия, военные действия, массовые беспорядки, забастовки, а также нормативные акты органов государственной власти, препятствующие исполнению сторонами обязательств по Договору и т.п.

13.5. В случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы исполнение обязательств по Договору откладывается на весь период действия этих обстоятельств. Если такие обстоятельства длятся более шести месяцев, стороны должны собраться для выработки единой позиции о возможности продолжения действия настоящего Договора или для его корректировки.

14. Заключительные положения

14.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует 3 года. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования университета, изменения типа и реорганизации вуза, а также расторжения трудового договора с руководителем университета.

При смене формы собственности вуза коллективный договор сохраняет

свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

При реорганизации или смене формы собственности вуза любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

14.2. По взаимной договоренности Сторон настоящий Договор может быть продлен, изменен и дополнен.

Толкование Договора и разъяснения по вопросам применения отдельных его положений осуществляется Сторонами по взаимной договоренности. Дополнения и изменения Договора оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работников.

14.3. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

От Работодателя:

И.о. ректора СамГУПС

 М.А. Гаранин

От работников:

Председатель ППО работников

СамГУПС
 В.Б. Тепляков