

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО
ТРАНСПОРТА**

**ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ
СООБЩЕНИЯ» в г. САРАТОВЕ
(Филиал СамГУПС в г. Саратове)**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024-2026 гг.**

Принят на собрании коллектива работников филиала СамГУПС в г. Саратове

Саратов 2023

Трудовой коллектив работников филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный университет путей сообщения» в г. Саратове, в лице профсоюзного комитета сотрудников (далее – Работники, профсоюзный комитет, профком СТЖТ - филиал СамГУПС), возглавляемый председателем первичной профсоюзной организации сотрудников Мироновой Ирины Вильевны, с одной стороны, и работодатель – филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный университет путей сообщения» в г.Саратове (далее – Работодатель, филиал СамГУПС в г. Саратове, филиал) в лице директора филиала Чириковой Лилии Ивановны, действующей на основании доверенности № 20 от 18 января 2022 года, с другой стороны, заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем:

1 Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор является нормативно - правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и способствует укреплению деловой репутации филиала; определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы, создания условий, способствующих повышению безопасности труда; создания благоприятного климата внутри трудового коллектива филиала СамГУПС в г. Саратове и его работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2 Коллективный договор составлен на основе Федерального Закона Российской Федерации №10-ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», и «Отраслевого соглашения по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2020-2022 годы» (Далее Соглашение), заключенным между Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей и Федеральным агентством железнодорожного транспорта от 19 ноября 2019 года, Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, и Положения о филиале, утвержденного приказом СамГУПС № 603 от 28.11.2019 и является основным документом, регулирующим социально-трудовые отношения между сторонами.

1.3 Предметом Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством и Соглашением положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые филиалом СамГУПС в г. Саратове работникам, с учетом особенностей деятельности

филиала и его финансовых возможностей. В Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие принципиальное значение для работников филиала СамГУПС в г.Саратове и отражающие специфику их трудовой деятельности.

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

1.5 Стороны согласились в том, что:

1.5.1 В течение срока действия настоящего Коллективного договора Стороны на основе взаимной договоренности вправе вносить в него дополнения и изменения.

При наступлении условий, требующих внесения дополнений и (или) изменений в настоящий Коллективный договор, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о необходимости коллективных переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5.2 Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5.3 В случае реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) филиала СамГУПС в г. Саратове права и обязательства настоящего Коллективного договора переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор, в пределах срока его действия.

В случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем филиала СамГУПС в г. Саратове Коллективный договор сохраняет свое действие.

При смене формы собственности филиала СамГУПС в г. Саратове Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации филиала СамГУПС в г. Саратове Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Работодатель своевременно информирует профком филиала СамГУПС в г.Саратове о намечаемых структурных изменениях, ликвидации, реорганизации Учреждения и проведении связанных с этим мероприятий.

Необходимые изменения в Коллективный договор могут быть внесены в течение срока его действия после подписания согласительного протокола между Работодателем и профсоюзным комитетом, и утверждения его собранием трудового коллектива филиала СамГУПС в г. Саратове. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в силу. В случае, если законами или иными нормативно - правовыми актами положение работников ухудшается, действуют условия коллективного договора.

1.5.4 Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению настоящего Коллективного договора, не предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления его контроля за его соблюдением, нарушение или не выполнение обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.5.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников филиала СамГУПС в г. Саратове.

1.5.6 Стороны доводят текст настоящего Коллективного договора до Работников.

Текст настоящего Коллективного договора размещают на официальных сайтах и социальных сетях филиала СамГУПС в г.Саратове в двухнедельный срок после его регистрации.

1.6 Стороны согласились:

1.6.1 Определять следующие формы управления филиалом СамГУПС в г. Саратове непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе филиала СамГУПС в г. Саратов, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ.

1.6.2 Предусматривать выделение внебюджетных средств на обеспечение социально-экономической защиты Работников, определять направления использования этих средств с участием Профкома.

1.6.3 В целях материальной поддержки Работников, увольняемых в связи сокращением численности или штата, ликвидацией филиала СамГУПС в г.Саратове предусмотреть в настоящем Коллективном договоре следующую меру их социальной поддержки — Работникам, которым в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года

№1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» по предложению службы занятости досрочно назначена пенсия, производить ежемесячно доплату к пенсии за счет филиала СамГУПС в г.Саратове в размере 2-х минимальных размеров оплаты труда в Российской Федерации до момента наступления возраста, дающего право на пенсию по старости.

1.6.4 Содействовать и оказывать методическую помощь при проведении региональных конкурсов педагогического мастерства на базе филиала СамГУПС в г.Саратове, а так же финансовую помощь при организации и проведении конкурсов.

2 Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора

2.1 В целях развития и дальнейшего углубления социального партнерства Стороны обязуются:

2.1.1 Создать на равноправной и постоянной основе Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее — Комиссия), для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и его заключения (продления), разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора, а также осуществления текущего контроля за ходом выполнения настоящего Коллективного договора.

Комиссия вправе давать разъяснения по содержанию и применению правовых актов социального партнерства, заключенных Сторонами.

Состав комиссии и срок ее полномочий определяется Сторонами.

2.1.2 Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики, по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников и по другим социально значимым вопросам.

2.1.3 Обеспечивать участие представителей Филиала СамГУПС в г.Саратове и первичной профсоюзной организации СТЖТ — филиал СамГУПС в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права Работников.

По итогам первого полугодия и календарного года Руководитель и председатель Профкома отчитываются о выполнении Коллективного договора на конференции работников.

2.1.4 Содействовать осуществлению в филиале СамГУПС в г.Саратове в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации,

установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Стороны должны оперативно обеспечивать друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

2.1.5 Возникающие разногласия в ходе коллективных переговоров регулировать в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.1.6 Обеспечивать участие представителей Профкома в проведении аттестации Работников, состоящих в штате филиала СамГУПС в г.Саратове.

2.2 Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации СТЖТ — филиал СамГУПС в работе коллегиальных органов управления филиала СамГУПС в г.Саратове (учёный, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам разработки и утверждения устава филиала СамГУПС в г.Саратове, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих права и интересы Работников, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности филиала СамГУПС в г.Саратове.

2.3 За особые заслуги перед обществом и государством Работники могут быть награждены благодарностью руководителя Федерального агентства железнодорожного транспорта, выдвинуты на соискание отраслевых и государственных наград.

3 Трудовые отношения

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 СамГУПС и иных локальных нормативных актов филиала СамГУПС в г.Саратове.

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

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

3.2.1 Трудовой договор с Работником 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. Стороны трудового договора определяют его условия на основе соблюдения норм действующего законодательства, Положения филиала СамГУПС в г. Саратове, Коллективного договора и других локальных нормативных актов (Положения, соглашения, инструкции и т.д.) 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 Работодатель 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, обеспечивает 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 в г.Саратове показателей и критериев.

3.2.4 Трудовые договоры на замещение должностей профессорское – преподавательского состава и научно-педагогических работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный

сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника высшего образования предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Конкурсный отбор претендентов проводится в соответствии с Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утверждаемым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации, Уставом СамГУПС, положением филиала СамГУПС в г. Саратове и локальным нормативным актом о порядке замещения должностей научно-педагогических работников. Срок трудового договора с научно-педагогическим работником, переизбираемым на новый срок, должен быть установлен в соответствии с требованиями филиала СамГУПС в г.Саратове, отражающими результаты работы преподавателя в предшествующий период.

При заключении срочного трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника, Работодатель, с учетом производственной возможности и необходимости, стремится к обеспечению максимально возможного по длительности срока, на который заключается трудовой договор (в пределах трех лет, но не менее чем на один год).

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Уставом СамГУПС, положением филиала СамГУПС в г. Саратове и локальным нормативным актом.

3.3 Работодатель обязан до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Положениями филиала СамГУПС в г.Саратове, Коллективным договором и Уставом филиала СамГУПС в г.Саратове, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами филиала СамГУПС в г.Саратове непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.4 Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

3.4.1 Реализацию «эффективных контрактов» в филиале СамГУПС в г.Саратове 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 По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 (два) месяца (ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему новую имеющуюся в филиале СамГУПС в г. Саратове работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.6 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ).

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

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников;
- если освобождение работников, несмотря на все принятые меры, неизбежно, оказывать содействие по трудоустройству внутри филиала или через соответствующие службы занятости.

3.8. Работодатель письменно уведомляет отдельных Работников и Профком, не менее чем за 2 (два) месяца (при массовом высвобождении – 3 (три) месяца, о намерениях осуществить структурные изменения, реорганизацию учебного процесса, изменениях учебной нагрузки, сокращении численности или штата, которые могут повлечь за собой расторжение трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Признавая увольнение работников по сокращению штата и (или) численности как крайнюю меру предоставлять преимущество при увольнении, в дополнение к перечню, установленному статьей 179 Трудового кодекса РФ, следующим категориям работников:

- добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности и не имеющих дисциплинарных взысканий;

- предпенсионного возраста (менее двух лет до наступления права выхода на пенсию);
- проработавших в филиале не менее 10 лет;
- относящихся к категории одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет;
- имеющих мужа (жену) - пенсионера или зарегистрированного в службе занятости безработного.

Не допускать увольнения по сокращению штата или численности двух работников из одной семьи.

В целом, кадровая политика филиала СамГУПС в г.Саратове, осуществляемая в строгом соответствии с трудовым законодательством, призвана содействовать обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава, в том числе путём проведения мероприятий в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2014 - 2020 годы и досрочном прекращении ее реализации», утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 октября 2014 года № 1094, в том числе путем 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.

4 Организация, оплата и нормы труда

4.1 Положения об оплате труда Работников филиала СамГУПС в г.Саратове разрабатываются на основе норм трудового законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Федерального агентства железнодорожного транспорта.

4.2 Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты труда работников филиала СамГУПС в г. Саратове принимаются работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации по согласованию с Профкомом.

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 положениями об оплате труда Работников, коллективным договором филиала СамГУПС в г.Саратове, трудовыми договорами, локальными нормативными актами Работодателя, но не ниже уровня, установленного законодательством Российской Федерации.

Премирование работников производится по результатам работы с учетом личного вклада каждого работника в осуществление функций филиала СамГУПС в г. Саратове, установленных локальными нормативными правовыми актами.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

4.3.1 Премии выплачиваются:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за многолетнюю и добросовестную работу;
- оказание помощи молодым специалистам.

4.3.2 Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде.

Критериями (основаниями) премирования (установленных разовых поощрительных выплат) могут являться:

- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процессы, эксплуатационно-инженерное хозяйственное обслуживание филиала, административное управление филиалом, финансово-экономическое обеспечение деятельности филиала, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

- качественное и оперативное выполнение особо важных работ и срочных заданий руководства филиала;

- соблюдение строгой финансовой дисциплины, своевременная, качественная сдача финансово-экономических отчетов;

- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью филиала;

- качественная и своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.), а, так же, написание учебников, учебных и учебно-методических пособий;

- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения филиала;

- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в филиале (оснащения, монтаж и ремонт учебного хозяйственного оборудования, зданий и сооружений); подготовка объектов филиала к

зимнему сезону; своевременный ввод объектов строительства в эксплуатацию после текущего, капитального ремонта;

- особые заслуги перед филиалом;
- качественное и своевременное выполнение работ или заданий руководителя структурного подразделения;
- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- интенсивность работы в период поступления абитуриентов;
- интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе;
- интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов;
- интенсивность работы в содействии обеспечения платных образовательных услуг; по обеспечению платных услуг, оказываемых филиалом;
- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов.

Премия по итогам работы за период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы за период не ограничена.

4.3.3 Производить единовременно выплату премии Работникам за образцовое качество выполняемых работ при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении знаками отличия и присвоении почетных званий Министерства транспорта Российской Федерации и Федерального агентства железнодорожного транспорта, награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации и Федеральным агентством по образованию.

4.3.4 Производить выплату премии в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80,85 лет – для женщин и мужчин). Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

4.3.5 Премии выплачиваются работникам, состоящим в служебных (трудовых) отношениях с филиалом СамГУПС в г. Саратове на дату подписания приказа о выплате премии.

4.3.6 Работникам, имеющим звание «Кандидат наук» устанавливается ежемесячная доплата в размере:

- осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам СПО до 1500 (до одной тысячи пятисот) рублей;

- осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам ВО до 3500 (трех тысяч пятисот) рублей.

4.3.7 Работникам филиала СамГУПС в г. Саратове осуществляются выплаты за выслугу лет - один раз в квартал при достижении соответствующего стажа.

Выплаты за стаж непрерывной работы - преданность филиалу, устанавливается всем работникам филиала СамГУПС в г.Саратове в зависимости от общего количества лет, проработанных в филиале СамГУПС в г.Саратове.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры коэффициента к окладу, базовому окладу за непрерывный стаж работы в филиале СамГУПС в г.Саратове производится согласно данным таблицы:

Стаж (лет)	%
1	5
2	6
3	8
4	9
5	10
6	12
7	14
8	16
9	18
10	20
11	21
12	22
13	23
14	24
15	25
16	26
17	27
18	28
19	29
20	30
21	31
22	32

23	33
24	34
25	35
с 26 до 30	80
свыше 31	100

Основным документом для определения непрерывного стажа в филиале СамГУПС в г.Саратове является трудовая книжка.

В случае утраты документов о непрерывном стаже работы, стаж может быть установлен на основании справок филиал СамГУПС в г.Саратове или на основании решения суда.

В непрерывный стаж работы в филиале СамГУПС в г.Саратове засчитывается время непрерывной работы по основной работе на любых должностях.

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

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.

4.6 В филиале СамГУПС в г. Саратове учебная нагрузка педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 и локальными нормативными актами СамГУПС и филиала СамГУПС в г.Саратове.

4.7 Индексация заработной платы Работников филиала СамГУПС в г.Саратове проводится на условиях, определяемых Правительством Российской Федерации.

4.8 Работодатель производит выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца, установленные коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка филиала СамГУПС в г.Саратове, а именно, 7 и 22 числа каждого месяца и несет персональную ответственность за нарушение указанных сроков. Выдача расчетного листа должна производиться ежемесячно в день выдачи заработной платы, а именно 7 числа. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации СТЖТ — филиал СамГУПС.

4.9 Работодатель с участием первичной профсоюзной организации

СТЖТ — филиал СамГУПС предусматривают в положении об оплате труда Работников филиала СамГУПС в г.Саратове регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

4.9.1 Возможности перераспределения средств, предназначенных 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 не ниже 60 процентов.

4.9.2 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 в г.Саратове.

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 филиала СамГУПС в г.Саратове должны быть адекватны трудовым функциям конкретного преподавателя и нести четкую количественную определенность.

4.10 При разработке и утверждении в филиале СамГУПС в г.Саратов 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 результате деятельности филиала СамГУПС в г.Саратове 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).

4.10.6 Принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с первичной профсоюзной организацией (принцип прозрачности).

4.11 Стороны считают необходимым:

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

Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются Сторонами.

4.11.2 Работодателю и первичной профсоюзной организации филиала СамГУПС в г.Саратове с целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих учёной степени) предусмотреть механизм стимулирования их труда, особенно в течение первых трёх лет преподавательской работы, в том числе заключение трудовых договоров с Работниками данной категории на срок не менее трех лет.

4.12 Работодатель обеспечивает размер оклада учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, Работников библиотек, не менее установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

5 Рабочее время и время отдыха

5.1 В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических Работников филиала СамГУПС в г.Саратове устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических Работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

Рабочий день в филиале регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка филиала СамГУПС в г. Саратове.

В выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного решения возникающих неотложных вопросов.

Накануне нерабочих и праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час. В случае совмещения в одном периоде нерабочего и праздничного дня, продолжительность рабочего дня перед наступлением подобного периода сокращается на 2 часа.

Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия Работников, с учетом мнения Профсоюза СТЖТ — филиал СамГУПС по письменному приказу (распоряжению) Работодателя (их представителей).

Для работников с круглосуточным рабочим процессом (дежурные в общежитиях и др.) режим труда и отдыха устанавливается специальным локальным нормативным актом.

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.

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать при 36-часовой рабочей неделе 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе 6 часов.

В филиале СамГУПС в г. Саратове может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по просьбе работника в соответствии со ст. 93 ТК РФ (помимо случаев, предусмотренных ст. 92 ТК РФ) для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

5.2 Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим Работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы филиала СамГУПС в г.Саратове 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.

5.3 Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся внебюджетных средств, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску.

5.4 Предоставлять Работникам оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (заключение брака, в том числе детьми, рождение ребенка, уход за больными членами семьи (родственниками), смерть членов семьи

(родственников) и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективном договоре:

- регистрация брака или свадьба детей – 2 дня;
- похороны членов семьи (муж, жена, дети, родители) — 3 дня дней;
- рождение ребенка – 1 день;
- юбилеев (50,55,60,65,70,75, 80, 85 лет) – 1 день.

5.5 Предоставлять Работникам на основании заявления, поданного в письменной форме в установленном порядке, отпуск без сохранения заработной платы в случае смерти близких родственников (братьев, сестер, бабушек, дедушек, внуков) на срок до пяти календарных дней.

5.6 Предоставлять Работникам, при наличии производственных возможностей, по заявлению, поданному в письменной форме в установленном порядке, отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в календарном году в удобное для него время:

- Работнику, имеющему детей в возрасте до 14 лет;
- Одиноким матерям;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- Работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы;
- Работнику – волонтеру.

Такой отпуск по заявлениям Работников указанных категорий, поданным в письменной форме в установленном порядке, может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

5.7 Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный отпуск предоставляется в летнее или другое удобное для них время, а женщинам, дети которых поступили в первый класс по их желанию в сентябре.

5.8 Предоставлять Работникам филиала, имеющим продолжительность очередного отпуска 28 календарных дней, ежегодные дополнительные отпуска:

- имеющим стаж работы в филиале от 5 до 10 лет – 1 календарный день;
- свыше 10 лет – 3 календарных дня;
- занятым на работах, связанных с вредными условиями труда – 3 рабочих дня;
- работникам библиотеки филиала – 1 календарный день;
- занятым на работах с ненормированным рабочим днем в соответствии с установленным перечнем должностей – 3 календарных дня.

Дополнительные отпуска за стаж и особые условия труда суммируются.

Неиспользованный ежегодный дополнительный отпуск не суммируется и не учитывается в расчете компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

5.9 Предоставлять Работникам по заявлению, поданному в письменной форме в установленном порядке, отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью:

- участникам воин и локальных конфликтов – до 35 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;

- работникам, имеющим хронические заболевания (при наличии справки) – до 30 дней в году;

5.10 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.

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 состава системы образования, в том числе путём проведения мероприятий в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2014 - 2020 годы и досрочном прекращении ее реализации», утверждённой Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 октября 2014 года № 1094.

6.1.2 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 может предоставляться время в течение рабочего дня для самостоятельного поиска работы (не более 3 часов в день в течение 3-х рабочих дней).

6.4 Стороны принимают участие в разработке соответствующих деятельности филиала СамГУПС в г.Саратове профессиональных стандартов.

7 Условия и охрана труда

7.1 Стороны договорились:

7.1.1 Способствовать деятельности подразделения охраны труда в филиале СамГУПС в г.Саратове, 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 0,2 процента (ТК РФ Статья 225. «Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда») от суммы расходов на оказание услуг без учета затрат на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, медицинские осмотры (обследования).

7.1.3 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». В соответствии со ст. 6 Федерального Закона от 05.12.2022 г. № 466-ФЗ "О бюджете Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов" Фонд вправе принимать решения в пределах бюджетных ассигнований о направлении страхователем до 20 процентов сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведенных в предшествующем календарном году на выплату пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на

производстве или профессиональными заболеваниями и на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно, на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

7.1.4 Ежегодно рассматривать итоги выполнения соглашений по охране труда, отчеты о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма, профзаболеваемости и оценка профрисков.

7.1.5 При установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве производить за счет Работодателя выплату единовременного пособия по инвалидности в размере не менее:

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

- II группы (ограничение 2-й степени) – шести среднемесячных заработков 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».

Единовременную страховую выплату назначают при любой производственной травме, в зависимости от степени утраты работоспособности. Финансирует выплату СФР:

- 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, определяемом коллективным договором, но не менее двадцати четырёх среднемесячных заработков 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 Работодатель:

7.2.1 Ежегодно разрабатывает мероприятия по улучшению условий и охраны труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

7.2.2 Осуществляет за счет средств филиала СамГУПС в г.Саратове и Фонда социального страхования Российской Федерации обучение и проверку

у Работников знаний по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, в том числе руководителей.

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

7.2.3 Создает в филиале СамГУПС в г.Саратове совместно с первичной профсоюзной организацией на паритетной основе совместные комитеты (комиссии) по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда.

7.2.4 Обеспечивает за счет средств филиала СамГУПС в г.Саратове обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) Работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) (статья 213 ТК от 28 января 2021 г. № 29н) 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 и положением филиала СамГУПС в г.Саратове, принимаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

Содействовать 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 и главного санитарного врача соответствующего субъекта Российской Федерации;

7.2.5 Обеспечивает своевременную выдачу Работникам бесплатно сертифицированных видов спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г №767Н).

7.2.6 Проводит в установленном порядке поэтапную специальную оценку условий труда (один раз в 5 лет), по ее результатам ежегодно разрабатывает и реализует план мероприятий по приведению рабочих мест к санитарно-гигиеническим нормам (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №699н от 31.10.2022г)

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.

7.2.8 Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля, в том числе правовой и технической инспекций труда Профсоюза для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, условий и охраны труда в филиале СамГУПС в г.Саратове 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 Профсоюза.

7.2.10 Предоставляет Профсоюза сведения о выполнении соглашений по охране труда, мероприятий по устранению причин произошедших несчастных случаев в филиале СамГУПС в г.Саратове и профессиональных заболеваний.

7.2.11 Информировывает соответствующие органы Профсоюза о каждом групповом тяжелом несчастном случае, случае со смертельным исходом, о выполнении мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.3 Профком СТЖТ — филиала СамГУПС:

7.3.1 Участвует в комиссиях по специальной оценке условий труда, при приемке к новому учебному году, доводит до сведения Работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

7.3.2 Обеспечивает реализацию права Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в филиале СамГУПС в г.Саратове либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства Российской Федерации об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

8 Молодёжная политика

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

8.1.1 Проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в филиале.

8.1.2 Содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту.

8.1.3 Развитие творческой и социальной активности.

8.1.4 Обеспечение их правовой и социальной защищённости.

8.1.5 Активизация и поддержка патриотического воспитания

студенческой молодёжи, воспитания здорового образа жизни, молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.1.6 Поддержка волонтерского движения и проведения волонтерских акций, предоставление волонтерам, в связи с выполнением ими волонтерских функций, меры социальной поддержки, с учетом финансово-экономического положения филиала СамГУПС в г.Саратове.

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

8.2.1. Организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности, учитывая при этом стаж работы в филиале, профсоюзной организации.

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

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

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

8.3. Стороны в целях развития кадрового потенциала с учетом целесообразности и финансово-экономических возможностей:

8.3.1. Создают условия для раскрытия и эффективного использования личностного, профессионального и научно-технического потенциала работников, развития профессиональной ориентации, самоопределения, адаптации, а также стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности, бережливого производства и менеджмента качества.

8.3.2. Проводят конкурсы профессионального мастерства среди специалистов.

8.3.3. Оказывают социально-экономическую поддержку работникам при создании семьи, рождении ребенка.

8.4 Молодыми работниками считаются работники в возрасте до 35 лет (включительно).

8.5. При осуществлении в филиале антикризисных мероприятий и мероприятий по оптимизации численности персонала, принятых по согласованию с выборным органом соответствующей первичной организации Профсоюза, участвует в проведении разъяснительной работы среди работников о мотивах и обоснованности таких действий.

9. Социальные гарантии, компенсации и льготы

9.1. Предусматривать при увольнении Работников впервые в связи с уходом на пенсию, независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй групп выплату за счет внебюджетных средств единовременного поощрения за добросовестный труд в филиале СамГУПС в г.Саратове в размере, зависящем от стажа работы в филиале:

Для мужчин	Для женщин	Размер помощи
с 5 до 10 лет	с 5 до 10 лет	1 - месячный заработок
с 11 до 20 лет	с 11 до 15 лет	2 - месячный заработок
с 21 до 25 лет	с 16 до 20 лет	3-месячный заработок
с 26 до 30 лет	с 21 до 25 лет	4 месячный заработок
с 31 до 35 лет	с 26 до 30 лет	5-месячный заработок
с 36 до 40 лет	С 31 до 35 лет	6-месячный заработок
свыше 41 лет	свыше 36 лет	7-месячный заработок

Работникам филиала СамГУПС в г.Саратове, награжденным отраслевыми знаками, имеющим почетные отраслевые звания и правительственные награды размер единовременного пособия при выходе на пенсию увеличивается на 50%.

Производить единовременную выплату при получении Работником государственных (правительственных), отраслевых (ведомственных) наград. Конкретный размер и порядок данных выплат устанавливается локальным нормативным актом СамГУПС.

9.2. Работникам филиала СамГУПС в г. Саратове по заявлению, поданному на Руководителя в письменной форме в установленном порядке и при предоставлении необходимых документов, согласно «Положения филиала СамГУПС в г. Саратове о предоставлении материальной помощи работникам СамГУПС», может быть оказана материальная помощь в случае:

- регистрации брака;
- рождения ребенка;
- воспитания единственным родителем ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- лечения, дорогостоящих операций, приобретения дорогостоящих медицинских препаратов, изделий по назначению врача (за исключением стоматологических услуг по протезированию и медицинских услуг по ведению беременности), длительный период нетрудоспособности (свыше 2-х месяцев);
- утрата или повреждение имущества при пожаре, квартирной краже, аварий коммунального характера и иных обстоятельств;
- юбилейная дата (каждые 5 лет начиная с 50 у женщин и с 55 у мужчин);
- смерть близкого родственника (муж, жена, родители, дети);
- смерть (заявление от близкого родственника).

Выплаты материальной помощи производятся в порядке и на

основаниях, указанных в

9.3 Работникам филиала СамГУПС в г. Саратове по заявлению, поданному на Председателя ППО в письменной форме в установленном порядке и при предоставлении необходимых документов, согласно «Положения ППО филиала СамГУПС в г. Саратове о предоставлении материальной помощи работникам СамГУПС», может быть оказана материальная помощь в случае:

- регистрации брака;
- рождение ребенка;
- лечение, дорогостоящие операции, приобретение дорогостоящих медицинских препаратов, изделий по назначению врача (за исключением стоматологических услуг по протезированию и медицинских услуг по ведению беременности), длительный период нетрудоспособности (свыше 2-х месяцев);
- утрата или повреждение имущества при пожаре, квартирной краже, аварий коммунального характера и иных обстоятельств;
- юбилейная дата (каждые 5 лет начиная с 50 у женщин и мужчин);
- смерть близкого родственника (муж, жена, родители, дети);
- смерть (заявление от близкого родственника);
- выплата в размере 10% от стоимости путевки на санаторно-курортное лечение (при наличии направления лечащего врача).

9.4 Работники филиала СамГУПС в г. Саратове пользуются следующими социальными льготами:

- бесплатное посещение по соответствующему графику тренажерного и спортивного залов филиала;
- бесплатное пользование Интернетом в пределах установленного времени для учебных и научных целей;
- обеспечением новогодними подарками детей работников – членов профсоюза за счет средств ППО, на условиях определяемых Профкомом работников;
- в случае смерти работника, расходы по его захоронению (по документам предприятий ритуальных услуг) частично, по решению комиссии по социальной поддержке работников, принимает на себя Работодатель и Профком СТЖТ – филиала СамГУПС;

9.5 Администрация ежегодно перечисляет целевые средства ППО СТЖТ – филиал СамГУПС 100 000 (сто тысяч) рублей из средств, приносящей доход деятельности, на организацию культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий среди работников филиала СамГУПС в г. Саратове и их детей или оплачивает соответствующие мероприятия по согласованию с Профкомом работников.

10 Социальная сфера

10.1 Работодатель, при финансовой возможности, проводит мероприятия по организации отдыха, санаторно-курортного лечения Работников, отдыха и оздоровления детей Работников.

10.2. В мерах социальной поддержки Работников — членов профсоюза, Первичная профсоюзная организация СТЖТ- филиала СамГУПС за счет членских профсоюзных взносов с частичной компенсацией в размере 20% организует:

- мероприятия по оздоровлению Работников (приобретение абонементов в бассейн);
- мероприятия культурного отдыха коллектива (приобретение билетов в театр, музей, филармонию, на выставки).

11 Права и обязанности работников и профсоюзной организации

11.1 Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются 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, Уставом Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ).

11.2 Работодатель:

11.2.1 Предоставляет в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации СТЖТ - филиала СамГУПС, независимо от численности работников, необходимые помещения (как минимум одно), 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, обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений и создает другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных коллективным договором филиала СамГУПС в г.Саратове.

11.2.2 Не препятствует представителям Профсоюза в посещении подразделений филиала СамГУПС в г.Саратове, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством Российской Федерации прав.

11.2.3 Предоставляет с учетом требований законодательства Российской Федерации необходимые нормативные и правовые документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий

общественного питания, условий проживания Работников в общежитии и другим социально-экономическим вопросам.

11.2.4 Осуществляет с письменного согласия Работников - членов Профсоюза, а также других Работников (на основании Устава РОСПРОФЖЕЛ), ежемесячное удержание членских профсоюзных взносов и безналичное перечисление их через бухгалтерию с расчетного счета филиала СамГУПС в г.Саратове на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление взносов производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

11.2.5 Перечисляет на счет первичной профсоюзной организации Профсоюза, действующей в филиала СамГУПС в г.Саратове, денежные средства для осуществления культурно-массовых, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий (п.9.5).

11.2.6 Содействуют профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого освещения их деятельности по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников филиала СамГУПС в г.Саратове.

11.3 Стороны признают гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.4 Представители профсоюзной организации в филиале СамГУПС в г.Саратове, в создаваемых совместных с работодателями комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы – на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и коллективным договором филиала СамГУПС в г.Саратова.

Стороны согласились распространить положение на Работников, являющихся членами комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора – предоставлять им не менее 5 рабочих дней.

11.5 В своей деятельности коллектив работников руководствуется Законами РФ, Положением филиала СамГУПС в г. Саратове, а профсоюзный комитет работников – Уставом Общественной организации - Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей РОСПРОФЖЕЛ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.6 Каждый Работников филиала СамГУПС в г. Саратове обязан:

- способствовать выполнению основной задачи филиала – 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 в г. Саратове;
- сохранять материальные ценности филиала и пресекать попытки порчи имущества со стороны работников и студентов;
- участвовать в укреплении финансового положения филиала, осваивать новые виды образовательных услуг;
- нести ответственность за нанесение ущерба.

12 Контроль за выполнением Коллективного договора

12.1 Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами.

Функции контроля за выполнением настоящего Коллективного договора в филиале СамГУПС в г.Саратов осуществляют Работодатель и Профком.

12.2 Комиссия рассматривает ход выполнения настоящего Коллективного договора, заслушивает на своих заседаниях сообщения по этому вопросу представителей Работодателя с участием представителей профсоюзных органов.

12.3 Ход реализации положений настоящего Коллективного договора за полугодие и итоги выполнения его за год рассматриваются на совместном заседании представителей Сторон.

12.4 В рамках подготовки к заседанию Сторон администрации филиала СамГУПС в г.Саратове и первичной профсоюзной организации СТЖТ — филиала СамГУПС, совместно формируют отчеты о выполнении Коллективного договора за отчетный период по форме, утвержденной Сторонами.

Подписанные руководителем филиала СамГУПС в г.Саратове и председателем первичной профсоюзной организации СТЖТ — филиала СамГУПС отчеты о выполнении Коллективного договора представляются в Саратовское отделение — СП Дорпрофжел на Приволжской железной дороге в срок не позднее одного месяца со дня окончания отчетного периода.

13 Заключительные положения

13.1 Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года.

13.2 Настоящий Коллективный договор может быть продлен, изменен, дополнен, аннулирован только по взаимной договоренности Сторон.

Толкование положений настоящего Коллективного договора и разъяснения по вопросам применения отдельных его положений осуществляется по взаимному согласию Сторон.

Внесенные изменения и дополнения, а также текст разъяснений оформляются приложением к настоящему Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива филиала СамГУПС в г.Саратове.

13.3 Возникшие в филиале СамГУПС в г.Саратове коллективные трудовые споры по выполнению настоящего Коллективного договора разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.4 Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового Коллективного договора не позднее, чем за 3 месяца до окончания действия настоящего Коллективного договора. Сторона, получившая письменное уведомление, обязана в 7-дневный срок начать коллективные переговоры.

13.5 Настоящий коллективный договор составлен и подписан Сторонами в трех экземплярах имеющих одинаковую юридическую силу.

От филиала СамГУПС

в г. Саратове:

Директор филиал СамГУПС

в г. Саратове

От коллектива работников:

председатель первичной

профсоюзной организации

сотрудников СТЖТ – филиал



Л.И. Чирикова

2023 г.



И.В. Миронова

2023 г.