

**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 2018-2020 гг.**

Принят на собрании коллектива работников филиала СамГУПС в г. Саратове

**Саратов – 2018**

Трудовой коллектив работников филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный университет путей сообщения» в г. Саратове, в лице первичной профсоюзной организации сотрудников (далее – профсоюз, профком) СТЖТ – филиала СамГУПС, возглавляемого председателем первичной профсоюзной организации сотрудников Кузейкиной Эллы Валериевны, с одной стороны, и работодатель – филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный университет путей сообщения» в г. Саратове (филиал СамГУПС в г. Саратове) в лице директора филиала Чириковой Лилии Ивановны, действующей на основании приказа о назначении на должность № 52 от 28.09.2009г. и доверенности № 729 от 20 января 2016 года, с другой стороны, заключили настоящий Коллективный договор (КД филиала СамГУПС в г. Саратове) о нижеследующем:

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Настоящий Коллективный договор является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, укреплению деловой репутации филиала; 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 РФ № 10-ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевого соглашения (далее ОС) по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2017-2019 годы заключенным между Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей и Федеральным агентством железнодорожного транспорта от 30 ноября 2016 года, Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ и Положением о филиале, утвержденным приказом СамГУПС № 377 от 01.07.2016, является основным документом, регулирующим социально-трудовые отношения между сторонами.

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

1.5 В процессе заключения и выполнения настоящего Коллективного договора все его участники принимают на себя следующие обязательства:

1.5.1 Филиал СамГУПС в г. Саратове обязуется обеспечить:

- справедливую, соответствующую количеству и качеству выполненной работы оплату труда;

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

- социальное развитие коллектива, повышение уровня благосостояния работников филиала СамГУПС в г. Саратове;

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

1.5.2 Профком сотрудников обязуется содействовать эффективной работе филиала присущими профсоюзу методами и средствами в соответствии с Уставом Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей.

## **2. ПОРЯДОК ПОДГОТОВКИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

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

2.2 Коллективный договор разработан на основе реального социально-экономического положения филиала СамГУПС в г. Саратове, Плана финансово-хозяйственной деятельности филиала СамГУПС в г. Саратове и профсоюзного комитета с учётом предложений работников.

2.3 Проект Коллективного договора готовит комиссия, составленная из равного числа представителей работодателя и профсоюзного комитета сотрудников. Не менее чем за 10 (десять) дней до конференции коллектива работников, комиссия представляет проект коллективного договора на обсуждение работников филиала СамГУПС в г. Саратове.

2.4 Коллективный договор принимается на общем собрании коллектива работников большинством голосов. Собрание считается правомочным, если на нем присутствуют не менее 51 (пятьдесят один) % всех работников.

2.5 Действие Коллективного договора распространяется на всех работников филиала СамГУПС в г. Саратове.

2.5.1. В целях реализации положения статьи 43 ТК РФ о распространении условий коллективного договора на всех работников, а также требования трудового законодательства о том, что профсоюзный комитет, как представительный орган работников, может на законном основании защищать коллективные и индивидуальные 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 работников полномочиями на представление их интересов в процессе подготовки и контроля за исполнением коллективного договора. В соответствии с п.4 статьи 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» работники, не являющиеся членами профсоюза оказывают финансовую поддержку профсоюзной организации на условиях, изложенных в п.9.5.1 настоящего коллективного договора.

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

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

2.8 Необходимые изменения в Коллективный договор могут быть внесены в течение срока его действия после подписания согласительного протокола между администрацией и профкомом работников, и утверждения его собранием трудового коллектива филиала СамГУПС в г. Саратове, но они не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.9 Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление необходимой информации для заключения Коллективного договора и контроль за его выполнением, нарушение или невыполнение обязательств, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

### **3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1 Основой трудовых отношений выступает трудовой договор между работником и директором филиала СамГУПС в г. Саратове, который заключается на определенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, в случаях предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения 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.)

3.2.1 Трудовые договоры на замещение должностей 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.

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 при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Положениями филиала СамГУПС в г. Саратове, Коллективным договором филиала СамГУПС в г. Саратове, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в филиале СамГУПС в г. Саратове и относящимися к трудовой функции работника.

3.4 Филиал СамГУПС в г. Саратове в сфере трудовых отношений обязан:

3.4.1. Реализацию концепции «эффективного контракта» в филиале производить в соответствии с нормами, регламентированными «Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы». Установление, пересмотр критериев и показателей «эффективного контракта» осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом работников.

3.4.2. Не допускать нарушений трудовых прав работников, с учетом 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.

3.4.3. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, Уставом СамГУПС, положением филиала и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.5 Администрация признает, что гарантированная занятость – важнейшее условие социально-экономического благополучия работника и осуществляет меры по сохранению занятости сотрудников филиала СамГУПС в г. Саратове. Для этого администрация обязуется:

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

3.6 Администрация 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.

3.7 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 выполняющим свои трудовые обязанности и не имеющим дисциплинарных взысканий;
- работникам предпенсионного возраста (менее 2-х лет до наступления права выхода на пенсию);
- проработавшим в филиале не менее 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет;
- имеющим мужа или жену пенсионера или зарегистрированного в службе занятости безработного.

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

3.9 В целом кадровая политика филиала, 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», утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2013 года № 424, 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 возмещении им командировочных расходов в соответствии с трудовым законодательством.

#### **4. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

4.1 Оплата труда каждого работника зависит от его трудовых функций, количества и качества труда, личного трудового вклада и осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников филиала СамГУПС в г. Саратове, которое разрабатывается на основе норм трудового законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Федерального агентства железнодорожного транспорта и максимальным размером не ограничивается.

4.2 Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты труда работников филиала СамГУПС в г. Саратове принимаются работодателем в соответствии с главой 21 Трудового кодекса Российской Федерации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.3 Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается в размере не ниже установленного законодательством РФ о труде.

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

4.5. 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 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.

4.6.1 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.

Премирование осуществляется по решению директора филиала СамГУПС в г. Саратове в пределах выделенных средств.

4.6.2 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 заданий руководства филиала.

- Качественное и оперативное выполнение особо срочных работ и 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.

- Своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.).

- Качественная подготовка и 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).

- Особые заслуги перед филиалом.

- Качественное и своевременное выполнение работ или заданий руководителя структурного подразделения.

- Своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей.

- Качественная и оперативная подготовка объектов филиала к зимнему сезону.

- Интенсивность работы в период поступления абитуриентов.

- Интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе.

- Интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов.



- Интенсивность работы в содействии обеспечения платных образовательных услуг.

- Интенсивность работы по обеспечению платных услуг, оказываемых филиалом.

- Своевременный ввод объекта строительства в эксплуатацию после текущего, капитального ремонта.

- 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 премия по итогам работы за период не ограничена.

4.6.3 Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно 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.

4.6.4 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.

4.6.5 Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения филиала; обеспечения платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельности);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа филиала;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

- успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению руководства филиала.

4.6.6 В связи с юбилейными датами (50, 55 –для женщин, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет) работников производится выплата премии.

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.

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

4.6.8 При определении размера премии работнику основаниями для понижения ее размера (отказа в премировании) является:

- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- низкая результативность работы;
- несоблюдение требований внутреннего распорядка.

4.7 Работникам, имеющим звание «Кандидат наук»:

- осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам СПО устанавливается ежемесячная доплата в размере до 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей;

- осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам ВПО устанавливается ежемесячная доплата в размере до 3500 (трех тысяч пятьсот) рублей.

4.8 Работникам филиала СамГУПС в г. Саратове осуществляются выплаты за выслугу лет на основании положения об оплате труда.

4.9 Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание.

4.9.2. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров дополнительных выплат по «эффективному контракту», на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников.

4.10 Понижение размера премии (отказ в премировании) производится на основании предложений непосредственных руководителей работника или руководства филиала.

4.11 Выплата заработной платы работникам и выдача расчётных листов производится не реже чем каждые полмесяца 7 (выдача расчетного листа) и 22 числа путем безналичного перечисления денежных средств на личные банковские карточки или в кассе филиала СамГУПС в г. Саратове.

4.12 Администрация филиала СамГУПС в г. Саратове за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.13 Нормирование, тарификация работ, уточнение названий профессий и должностей, установление квалификационных требований к работникам филиала СамГУПС в г. Саратове, разработка должностных инструкций производится в соответствии с действующим законодательством.

4.14 Приказы и распоряжения администрации, предусматривающие введение, замену или пересмотр норм труда принимаются работодателем в соответствии со ст.162 Трудового кодекса Российской Федерации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1 В филиале СамГУПС в г. Саратове применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для административно-управленческого персонала ((АУП), учебно-вспомогательного (УВП) и обслуживающего персонала; шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем для преподавательского состава (ПС) с сокращенной продолжительностью рабочего времени – не более 36 часов. Общим выходным днем в филиале считать воскресенье, вторым выходным днем – субботу.

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

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

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

5.5 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.

5.6 Привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается только с согласия работника по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

5.7 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.

5.8 Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам СПО, ограничивается верхним пределом в 1440 часов.

5.9 Верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава высшего образования, может устанавливаться в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году на ставку заработной платы. При этом, средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава устанавливаются ежегодно в начале учебного года локальным нормативным актом филиала.

5.10 В филиале СамГУПС в г. Саратове объем преподавательской работы для руководящих работников, который они могут выполнять в том же образовательном учреждении помимо основной работы за дополнительную оплату, не должен превышать 600 часов в год, а для заведующего отделением и других работников – 720 часов в год. В исключительных случаях, когда по дисциплине остается незначительное количество нераспределенных часов и не представляется возможным на этот объем работы найти преподавателя, руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления образовательного учреждения может установить таким работникам учебную нагрузку и выше указанных норм.

5.11 Часы преподавательской работы, данные сверх установленной учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

5.12 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.

5.13 Очередной отпуск работникам филиала СамГУПС в г. Саратове предоставляется по графику, согласованному с профкомом и утвержденному директором, в сроки, установленные трудовым законодательством. Оплата за время проведения отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае несвоевременной выплаты по вине администрации начало отпуска работника переносится на срок задержки выплат.

5.14 Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесён на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии со ст. 125 ТК РФ. Отзыв работника из отпуска по производственной необходимости допускается только с его согласия.

5.15 Работники филиала СамГУПС в г. Саратове имеют право на оплачиваемые отпуска по следующим основаниям: регистрация брака или свадьба детей – 2 дня, похороны членов семьи – 3 дня, рождение ребенка – 1 день, юбилеев (50,55,60,65,70,75 и 80 лет) – 1 день.

5.16 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.

5.17 Работникам филиала, имеющим продолжительность очередного отпуска 28 календарных дней, предоставляются 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 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.

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

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

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

5.19 Научные работники, имеющие учёную степень и занимающие штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены учёные степени, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- докторам наук – 48 календарных дней,
- кандидатам наук – 36 календарных дней.

5.20 Предоставлять краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы по следующим случаям: Участникам войны 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; работникам, имеющим 2-х и более детей до 14 лет, а также одиноким матерям на срок до 14 дней по заявлению.

## **6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ**

6.1 Филиал СамГУПС в г. Саратове и профсоюзный комитет определяют организационно-технические и оздоровительные мероприятия и организуют их реализацию в плановом порядке с целью улучшения условий труда, предупреждений несчастных случаев и заболеваний, санитарно-бытового обеспечения и оздоровления сотрудников и их детей.

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

6.2 В целях эпидемиологической безопасности администрация выделяет средства для вакцинации работников, прежде всего группы риска – преподавателей.

6.3 В порядке исключения при лечении работника, требующего особого сложного оборудования и дорогостоящих препаратов, сложных и дорогостоящих операций, филиал может частично или полностью компенсировать связанные с подобным лечением затраты на основании медицинских показаний и финансовых документов.

6.4 Работодатель:

6.4.1 В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ обеспечивает приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.4.2 Осуществляет за счет средств филиала обучение и проверку у работников знаний по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим.

6.5 В филиале СамГУПС в г. Саратове не реже одного раза в пять лет проводится специальная оценка рабочих мест по условиям труда. По её результатам проводятся необходимые мероприятия по приведению рабочих мест к требованиям норм охраны труда.

6.6 Филиал СамГУПС в г. Саратове обеспечивает за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.7 Филиал СамГУПС в г. Саратове обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля, в том числе правовой и технической инспекций труда РОСПРОФЖЕЛ для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, условий и охраны труда в филиале и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Обязуется принимать меры по улучшению условий и охраны труда, по устранению нарушений, выявленных правовыми и техническими инспекторами труда профсоюза.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1 Филиал СамГУПС в г. Саратове и профсоюзный комитет осуществляет работу по организации социальной поддержки, обеспечению социальных гарантий и льгот работников в рамках действующего законодательства с учётом финансовых возможностей филиала СамГУПС в г. Саратове.

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

- бесплатное посещение по соответствующему графику тренажерного зала филиала, спортивного зала;
- бесплатное пользование Интернетом в пределах установленного времени для учебных и научных целей;
- обеспечение новогодними подарками за счет средств ППО для детей работников – членов профсоюза, на условиях определяемых Профкомом работников.

7.3 Администрация ежегодно направляет профкому 75 000 (семьдесят пять 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.

7.4 При увольнении работников впервые в связи с уходом на пенсию (мужчины 60 лет, женщины 55 лет), в том числе по инвалидности первой и второй групп, при наличии и за счет средств, приносящей доход деятельности работнику может производиться единовременная материальная помощь в размере, зависящем от стажа работы в филиале, в профсоюзной организации работников филиала:

Для мужчин	Для женщин
С 5 до 10 лет	с 5 до 10 лет – месячный заработок
С 10 до 20 лет	с 10 до 15 лет – 2-месячный заработок
С 20 до 25 лет	с 15 до 20 лет – 3-месячный заработок
С 25 до 30 лет	с 20 до 25 лет – 4-месячный заработок
С 30 до 35 лет	с 25 до 30 лет – 5-месячный заработок
Свыше 35 лет	свыше 30 лет – 6-месячный заработок

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

7.4.2 Размер единовременного пособия при выходе на пенсию увеличивается на 50% работникам, награжденным наградами:

- "Заслуженный деятель науки Российской Федерации";
- "Заслуженный экономист Российской Федерации";
- "Заслуженный работник высшего образования Российской Федерации";

- "Заслуженный работник среднего образования Российской Федерации";
- "Заслуженный работник транспорта Российской Федерации";
- "Почетный работник транспорта России" (ведомственная награда Минтранса России);
- "Почетный железнодорожник" (МПС СССР, МПС России, Минтранса России, если награжденный получил данную награду, работая в учреждении образования железнодорожного транспорта);
- "Лауреат премии Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей" ("Лауреат премии Российского Профсоюза железнодорожников и транспортных строителей").

7.4.3 Работникам филиала СамГУПС в г. Саратове, награжденным знаком «Почетный донор России» могут предоставляться дополнительные социальные льготы, направленные на поддержание здоровья и повышение престижа этой деятельности:

- преимущественное предоставление очередного отпуска в летнее время;
- в день сдачи крови, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

После каждого дня сдачи крови отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови.

При сдаче крови работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

## **8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

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

8.1.1. Проведение работы с молодежью с целью закрепления их на отделениях филиала.

8.1.2. Содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту.

8.1.3. Развитие творческой и социальной активности молодежи.

8.1.4. Обеспечение их правовой и социальной защищенности.

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

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



8.2.1. 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. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

9.1 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, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2 Каждый член коллектива 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.

9.2.1 Работникам, не выполняющим условий коллективного договора, грубо нарушающим трудовую дисциплину по согласованию Сторон может быть приостановлено или уменьшен уровень предоставления льгот и гарантий, предусмотренных настоящим коллективным договором на определенный период времени.

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

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

9.5 Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации бухгалтерией филиала СамГУПС в г. Саратове по личному заявлению работника- члена профсоюза.

9.5.1 Работники, на которых распространяется действие Отраслевого соглашения и коллективного договора СамГУПС, не являющиеся членами профсоюза в соответствии с пунктом 2.5.1. настоящего договора и п.4 статьи 28 Федерального закона 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечисляют по личному заявлению в бухгалтерию университета или филиала 1% от заработной платы на счет профсоюзной организации. Перечисления производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

9.6 С работниками, избранными на должности в состав профсоюзных органов всех уровней, трудовые отношения строятся на основе действующего законодательства (статьи 374, 375 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

10.2 При невыполнении отдельных положений Коллективного договора со стороны филиала СамГУПС в г. Саратове и после проведения переговоров, не приведших к положительному решению, разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

10.3 Настоящий коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет. Вступает в силу с момента его подписания. В соответствии со ст. 43 ТК РФ, Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или принятии нового коллективного договора не позднее, чем за 2 месяца до окончания действия настоящего договора.

10.4 Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до 31 декабря 2020 года.

10.5 Настоящий коллективный договор составлен и подписан Сторонами в двух 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  
СамГУПС**

\_\_\_\_\_ **Л.И. Чирикова**

\_\_\_\_\_ **Э.В. Кузейкина**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ **2018 г.**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ **2018 г.**