



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2018-2020 годы

Принят на конференции коллектива работников
СамГУПС 30 января 2018 г.

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 00-?-ф*~&'с
от «0%-» ОЛ^ 20/<Рг.

должность, Ф.И.О.)

?&

САМАРА-2018

Трудовой коллектив работников Самарского государственного университета путей сообщения в лице председателя профсоюзного комитета работников Маслова Валерия Петровича (далее – Профком работников), с одной стороны, и работодатель – Самарский государственный университет путей сообщения (далее - Университет), в лице ректора Железнова Дмитрия Валериановича, с другой стороны, заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Университетом и работниками университета 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 по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2017-2019 годы (далее – Отраслевое соглашение), которые наряду с Трудовым кодексом Российской Федерации и Уставом университета, утвержденным приказом Федерального агентства железнодорожного транспорта от 27.05.2011 г. № 239, является основными документами, регулирующими социально-трудовые отношения в университете.

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

1.4. Предметом коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые Университетом работникам. В коллективном договоре также воспроизводятся основные положения

трудового законодательства, имеющие принципиальное значение для работников университета и отражающие специфику их трудовой деятельности.

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

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

1.6.1. Университет обязуется обеспечить:

- справедливую, соответствующую количеству и качеству выполненной работы оплату труда;
- здоровые и безопасные условия работникам для выполнения ими трудовых обязанностей;
- социальное развитие коллектива, социальные льготы и гарантии, повышение уровня благосостояния работников университета;
- информирование трудового коллектива о перспективах развития университета, его финансовом положении, экономической обстановке и других вопросах деятельности университета.

1.6.2. Профком работников обязуется содействовать эффективной работе Университета, защите социально-трудовых прав работников присущими профсоюзу методами и средствами в соответствии с российским законодательством и Уставом Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей.

2. ПОРЯДОК ПОДГОТОВКИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Университет признает за Профкомом работников право на ведение переговоров с администрацией университета от имени коллектива работников университета.

2.2. Коллективный договор разработан на основе реального социально-экономического положения университета, смет доходов и

расходов университета и профсоюзного комитета с учетом предложений работников.

2.3. Проект коллективного договора готовит комиссия, составленная из равного числа представителей администрации университета и профсоюзного комитета работников, что оформляется соответствующим приказом ректора университета. Не менее чем за 10 дней до конференции коллектива работников, комиссия представляет проект коллективного договора на обсуждение работников университета, размещая его на сайте университета.

2.4. Коллективный договор принимается на конференции коллектива работников большинством голосов. Норма представительства делегатов на конференцию определяется по соглашению между Университетом и Профкомом работников. Конференция считается правомочной, если на ней присутствуют не менее 2/3 делегатов. Коллективный договор считается принятым, если за него проголосовало более 50% делегатов конференции.

2.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников головного вуза в г. Самаре, а также филиалы высшего образования университета и входящие в их состав образовательные учреждения среднего профессионального образования расположенные в городах Оренбурге и Уфе. В филиалах высшего и среднего профессионального образования, техникумах, колледжах в составе институтов коллективные договоры разрабатываются на основе коллективного договора СамГУПС, с учетом специфики образовательного процесса и реального социально-экономического положения филиалов. Коллективный договор в этом случае заключается между директором филиала в соответствии с наделенными полномочиями и представительным органом работников филиала, техникума, колледжа в лице профсоюзного комитета работников соответствующей первичной профсоюзной организации.

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. Университет и Профком работников контролируют выполнение коллективного договора. По итогам года ректор университета и председатель профкома работников отчитываются о его выполнении на конференции коллектива университета. Рассмотрение итогов выполнения коллективного договора за полугодие проводится на расширенном совместном заседании администрации и профсоюзного комитета работников в сентябре месяце.

2.7. Договаривающиеся Стороны согласны с тем, что при возникновении спорных вопросов, не регламентированных однозначно в настоящем коллективном договоре, они будут решаться путем прямых переговоров между профкомом и университетом.

2.8. Необходимые изменения в коллективный договор могут быть внесены в течение срока его действия после подписания согласительного протокола между Университетом и Профкомом работников, 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 контроля за его выполнением, нарушение или невыполнение обязательств, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Содержание трудового договора работника университета, 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, Устава СамГУПС, коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов университета. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника,

установленных трудовым законодательством, Отраслевым

соглашением, иными соглашениями и коллективным договором СамГУПС, являются недействительными и не могут применяться.

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

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

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

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

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

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

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

3.2.4. 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 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 университета и локальным нормативным актом.

3.3. Университет обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Отраслевым соглашением, коллективным договором, Уставом и иными локальными нормативными актами, действующими в СамГУПС и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4. Университет в сфере трудовых отношений обязан:

3.4.1. Реализацию концепции «эффективного контракта» в университете 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 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.

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

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

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников;
- если высвобождение работников, несмотря на все принятые меры, неизбежно, оказывать содействие по трудоустройству внутри университета или через соответствующие службы занятости;
- создавать комиссии по рассмотрению кандидатур на сокращение численности и (или) штата совместно с Профкомом работников.

3.6. Университет письменно уведомляет отдельных работников и профком, не менее чем за 2 месяца, о намерениях осуществить структурные изменения, реорганизацию учебного процесса, сокращение численности и (или) штата, которые могут повлечь за собой расторжение трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

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 университете 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 увольнения по сокращению штата или численности двух работников из одной семьи (муж, жена), за исключением случая прекращения деятельности филиала, структурного подразделения.

3.9. В целом кадровая политика Университета, 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», утверждённой 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 возмещения им командировочных расходов в соответствии с трудовым законодательством.

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1 Оплата труда каждого работника зависит от его трудовых функций, количества и качества труда, личного трудового вклада и осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Самарский государственный университет путей сообщения» (далее – Положение об оплате труда), которое разрабатывается на основе норм трудового законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Федерального агентства железнодорожного транспорта.

4.2. Положение об оплате труда СамГУПС и соответствующие локальные нормативные акты в филиалах университета в городах Оренбурге и Уфе принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников – профкомом работников СамГУПС.

4.3. Для работников применяются стимулирующие и компенсационные выплаты (доплаты, надбавки, премии), повышается оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа и т.д.), установленные в соответствии с Положением об оплате труда, коллективным договором СамГУПС, трудовыми договорами, локальными нормативными

актами

Университета, но не ниже уровня, установленного законодательством Российской Федерации.

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

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

4.6. 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 Университета.

4.6.1. В филиалах осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам СПО, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, которых оставляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

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

4.8. Университет производит выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца (5 и 18 числа каждого месяца) с обязательной выдачей расчетных листков и несет ответственность за нарушение указанных сроков. Крайняя дата выплаты заработной платы устанавливается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Форма расчетного листка утверждается Университетом с учетом мотивированного мнения Профкома работников. В филиалах сроки выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка филиала.

4.9. Университет по согласованию с Профкомом работников предусматривает в Положении об оплате труда работников 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 (без учёта районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60 %.

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. При разработке и утверждении критериев и показателей эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников («эффективный контракт») учитываются следующие основные принципы:

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

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

4.10.3. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Университета, 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 выборным органом первичной профсоюзной организации – профкомом работников (принцип прозрачности).

4.11. Дополнительные внебюджетные средства используются при установлении различного вида надбавок, доплат, социальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о социальной поддержке работников и студентов СамГУПС.

4.12. Ректор университета устанавливает надбавки (в том числе персональные) проректорам, главному бухгалтеру, директорам филиалов, институтов, деканам, заведующим кафедрами, руководителям структурных подразделений, управлений, отделов непосредственно ему подчиненных. По остальным категориям работающих надбавки устанавливаются приказом ректора по представлению проректоров и руководителей

подразделений. В

филиалах надбавки (в том числе персональные) работникам устанавливаются директором филиалов.

4.13. Доплаты к окладам за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливаются на основе данных специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством РФ. Перечень рабочих мест и конкретных работ с тяжелыми и вредными условиями труда, работ с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда утверждается приказом ректора по согласованию с профкома работников на основании проведенной специальной оценки условий труда.

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

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

4.16. 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.

4.17. Нормирование, тарификация работ, уточнение названий профессий и должностей, установление квалификационных требований к работникам университета, разработка должностных инструкций производится в соответствии с действующими тарифно-квалификационными документами для организаций бюджетной сферы.

4.18. Приказы и распоряжения администрации, предусматривающие введение, замену или пересмотр норм труда принимаются Университетом в соответствии со ст.162 ТК РФ с учетом мотивированного мнения Профкома работников.

4.19. 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 СамГУПС 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 профессорско-преподавательского состава с сокращенной продолжительностью рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Общим выходным днем в университете считать воскресенье, вторым выходным днем – субботу.

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

5.2. Рабочий день в университете регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка СамГУПС.

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

5.4. 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.

5.5. 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.

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

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

5.8. Очередной отпуск работникам университета предоставляется по графику, утвержденному ректором с учетом мнения профсоюзной организации работников в сроки, установленные трудовым законодательством. Оплата за время проведения отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым

законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.10. Работники университета имеют право на оплачиваемые отпуска по следующим основаниям: регистрация брака или свадьба детей, похороны членов семьи, рождение ребенка – 3 календарных дня. Отпуск по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы может предоставляться на срок по соглашению сторон.

5.11. 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.

5.12. Работникам университета, имеющим продолжительность очередного отпуска 28 календарных дней, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- имеющим стаж работы в СамГУПС от 5 до 10 лет – 3 календарных дня, свыше 10 лет – 6 календарных дней;
- занятым на работах с вредными условиями труда (трактористу гаража АХЧ, маляру АХЧ, электрогазосварщику АХЧ) – 6 рабочих дней;
- работникам библиотеки СамГУПС – 6 календарных дней;

- 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.

5.13. 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.

5.14. 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.

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

6.1. В целях создания здоровых и безопасных условий труда Университет и Профком работников обеспечивает выполнение требований российского законодательства по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников на основе комплекса правовых, социально – экономических, организационно-технических, санитарно–гигиенических, оздоровительных мероприятий.

Основные мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма работников предусматриваются соглашением по охране труда между

Университетом и Профкомом работников.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда работников осуществляется за счёт бюджетных и внебюджетных средств согласно Плану финансово-хозяйственной деятельности университета.

6.2. В университете 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.

6.3. Работники университета бесплатно обеспечиваются сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами.

6.4. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, за счет средств университета проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

6.5. Университетом обеспечено проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

6.6. Университет совместно с Профкомом работников на паритетной основе осуществляет контроль за обеспечением требований охраны труда и осуществлением превентивных мер по недопущению производственного травматизма. Создают совместную комиссию по охране труда, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда. Университет содействует деятельности общественных уполномоченных по охране труда от профсоюза.

6.6.2. Университет 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.

6.6.3. Университет обеспечивают своевременную выдачу работникам бесплатно сертифицированных видов спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами.

6.6.4. Университет обеспечивают 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

университете 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.

6.7. При установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине Университета выплачивать ему единовременное пособие по инвалидности в размере не менее: I группы (ограничение 3-ей степени) – 0,75 годового заработка этого работника, II группы (ограничение 2-ой степени) - 0,5 годового заработка этого работника, III группы (ограничение 1-ой степени) - 0,25 годового заработка этого работника, без учета суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной ст. 11 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.7.1. В случае гибели работника вследствие несчастного случая на производстве выплачивать лицам, имеющим право на страховое возмещение в соответствии с указанным Федеральным законом, единовременное пособие в размере годового заработка, без учета единовременной страховой выплаты в соответствии с законодательством. Каждому ребенку погибшего работника выплачивать ежемесячное пособие в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации до достижения 18 летнего возраста.

6.8. Профком работников совместно с Университетом осуществляет контроль за использованием средств социального страхования, добиваются их максимального использования для охраны труда и оздоровления работников.

6.9. Университет обеспечивает нормальное функционирование медицинского пункта, где работникам бесплатно оказывается неотложная медицинская помощь. В целях эпидемиологической безопасности выделяются средства для вакцинации работников, прежде всего группы риска – преподавателей. Работникам медпункта может быть оказана социальная поддержка за добросовестную работу из внебюджетных средств университета.

6.10. В порядке исключения при лечении работника, требующего технологически сложных и дорогостоящих операций и медикаментов, финансирование которых не предусматривают полисы обязательного и добровольного медицинского страхования, Университет может частично или полностью компенсировать связанные с подобным лечением затраты на основании медицинских показаний и финансовых документов в соответствии

с Положением об оказании социальной поддержки работникам и студентам СамГУПС.

6.11. Работники университета – члены профсоюза обеспечиваются льготными путёвками на санаторно-курортное лечение и оздоровление за счёт средств профбюджета на основании медицинских показаний и с учетом стажа работы в университете.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Университет и Профком работников осуществляет работу по обеспечению социальных гарантий и льгот работников в рамках действующего законодательства и настоящего коллективного договора с учётом финансовых возможностей СамГУПС.

7.2. Университет и Профком работников организуют учёт заявлений и совместно утверждают список очередности на улучшение жилищных условий работников в соответствии с нормативами принятыми в Самарской области. Работники, проживающие в коммунальных квартирах и частных домах без удобств (отопление, водопровод, канализация) включаются в список очередности независимо от размера имеющейся жилой площади. В филиалах университета, на работников которых распространяется действие настоящего коллективного договора, учёт нуждающихся в улучшении жилищных условий ведется в соответствии с локальными нормативными актами и жилищными нормами принятыми в соответствующих субъектах Российской Федерации.

7.3. Стороны, признавая, что решение жилищных проблем работников является наиболее сложной социальной проблемой, договорились о нижеследующем:

7.3.1. В целях содействия в решении жилищных вопросов работников и членов их семей Университет выделяет ежегодно не менее 2 миллионов рублей, используя механизм оказания социальной поддержки при приобретении очередниками жилья за счет собственных средств, ипотечного кредитования и других источников.

7.3.2. Оказывать организационную и финансовую поддержку для участия работников в льготном долевом строительстве в рамках региональных и федеральных программ.

7.3.3. Рационально использовать жилищный фонд общежитий, в том числе общежития квартирного типа в поселке Смышляевка Волжского района Самарской области.

7.4. Формирование списка кандидатур на оказании социальной

поддержки для улучшение жилищных условий осуществляется совместным решением жилищной комиссией Университета и комиссией по социальным вопросам Профкома работников.

7.5. Работники СамГУПС пользуются следующими социальными льготами и компенсациями:

- бесплатное посещение 1 раз в неделю по соответствующему графику sportсооружений СамГУПС (бассейн, тренажерный зал, игровые спортзалы и т.д.).
- социальная поддержка работникам на обучение в размере, установленном Ученым советом университета при условии заключения работником договора на получение высшего профессионального образования в СамГУПС с полной компенсацией затрат на обучение;
- персональные скидки работникам университета не менее 15% по оплате стоимости питания в столовых и буфетах, расположенных на площадях университета;
- добровольное медицинское страхование работников проработавших в университете не менее 3 лет;
- бесплатное пользование Интернетом в пределах установленного времени для учебных и научных целей;
- обеспечение новогодними подарками и билетами на новогодние представления за счёт профбюджета для детей работников – членов профсоюза, на условиях определяемых Профкомом работников;
- в случае смерти работника, расходы по его захоронению (по документам предприятий ритуальных услуг) частично или полностью по решению комиссии по социальной поддержке работников и студентов принимает на себя Университет;
- материальная помощь по оплате ритуальных услуг семьям умерших неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из СамГУПС оказывается по представлению Совета ветеранов университета.

7.6. Университет направляет Профкому работников 0,2% средств фонда оплаты труда на организацию культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий среди работников университета и их детей или финансирует соответствующие мероприятия в рамках указанной нормы по согласованию с Профкомом работников.

7.7. Работники университета, выборные и штатные профсоюзные работники, увольняемые впервые в связи с выходом на пенсию без последующего возобновления трудовых отношений с университетом, не зависимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй групп,

при наличии в университете бюджетных и (или) внебюджетных средств (в зависимости от источника финансирования оплаты труда работника), получают единовременное вознаграждение в размере, зависящем от стажа работы в СамГУПС, в профсоюзной организации работников университета:

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

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

7.7.2. Работникам университета, награжденным отраслевыми знаками, имеющим почетные отраслевые звания и правительственные награды размер единовременного пособия при выходе на пенсию увеличивается на 50%.

7.8. Работникам университета, награжденным знаком «Почетный донор России» могут предоставляться дополнительные социальные льготы, направленные на поддержание здоровья и повышение престижа этой деятельности:

- первоочередное выделение льготных санаторно-курортных путевок за счет средств профсоюза;
- 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 работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день 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.

7.9. С целью формирования условий для дополнительного пенсионного обеспечения Университет оказывает социальную поддержку по софинансированию взносов работников, заключивших договор с Негосударственным пенсионным фондом «Благосостояние». Размер и условия участия Университета в данном процессе определяется

соответствующим локальным нормативным актом, принятым по согласованию с Профкомом работников.

8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

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

8.1.1. Проведение работы с молодежью с целью закрепления их в подразделениях университета.

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.

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

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

9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. В своей деятельности коллектив работников университета руководствуется Законами РФ, Уставом СамГУПС, а Профсоюзный комитет работников также 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 университета о б я з а н:

- способствовать выполнению основной задачи университета – подготовке высококвалифицированных специалистов железнодорожного транспорта и других отраслей российской экономики;
- совершенствовать профессиональное мастерство в сфере педагогической, научной и иной производственной деятельности, на каждом рабочем месте;
- соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка СамГУПС;
- сохранять материальные ценности университета и пресекать попытки порчи имущества со стороны работников, студентов, посторонних лиц;
- участвовать в укреплении финансового положения университета, осваивать новые виды образовательных и научных 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 университет предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации работников необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям (отопление, освещение, уборка, охрана), средства оргтехники и связи, транспортные средства, обеспечивающие условия для беспрепятственной деятельности профкома по выполнению уставных задач профсоюза.

9.5. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации бухгалтерией университета 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 освобожденные или не освобожденные от основной работы должности в состав профсоюзных органов всех уровней, трудовые отношения строятся на основе действующего законодательства (ТК РФ, Федеральный закон 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.6. 1. Признавая, что работа председателя профсоюзной организации работников университета является значимой для реализации основной цели университета, оптимизации трудовых отношений, социального развития коллектива, может осуществляться его премирование по итогам деятельности университета в предшествующем периоде, учитываться при аттестации, при конкурсном отборе и выборах на должности педагогических и научных работников. Годовая учебная нагрузка председателя профсоюзной организации работников университета снижается на 100 часов по штатной должности научно-педагогического работника.

9.7. Членам выборных профсоюзных органов (профком работников университета, профсоюзные комитеты факультетов, АУР, АХЧ, НТБ, цеховых профсоюзных организаций филиалов в Оренбурге и Уфе) представляется оплачиваемое рабочее время для участия в заседаниях, собраниях, конференциях, проведения текущей профсоюзной работы в пределах университета, но не более 4 часов в неделю.

9.8. Ученые советы всех уровней обеспечивают участие представителей профсоюзной организации работников с правом решающего голоса.

9.9. Привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять работников, входящие в состав выборных профсоюзных органов, уполномоченных по охране труда по инициативе работодателя возможно только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации – профкома работников.

9.10. За работниками, избранными на профсоюзную работу на освобожденной основе или работающими в профсоюзной организации по трудовому договору, сохраняются и осуществляются все установленные законодательством и настоящим коллективным договором социальные льготы и гарантии, установленные для работников университета (содействие в улучшении жилищных условий, оказание социальной поддержки, премирование по итогам работы за год и к памятным датам и профессиональным праздникам, обеспечение путевками на лечение и отдых и др.)

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Университет и Профком работников несут равную ответственность за выполнение коллективного договора в пределах своих обязательств.

10.2. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется Сторонами и соответствующим органом по труду. При невыполнении отдельных положений коллективного договора со стороны Университета и после проведения переговоров, не приведших к положительному решению, разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством. Условия предоставления льгот и гарантии, предусмотренные настоящим коллективным договором, могут уточняться по договоренности Сторон зафиксированной в согласительном протоколе с четким обоснованием вносимых изменений и дополнений.

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 составлен и подписан Сторонами в двух экземплярах имеющих одинаковую юридическую силу.

**От университета:
Ректор СамГУПС**


Д.В.Железнов
30 января 2018 г.

**От коллектива работников:
Председатель профкома
работников СамГУПС**


В.П. Маслов
30 января 2018 г.