

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

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

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2015-2017 гг.**

**Принят на конференции коллектива работников СамГУПС
24 февраля 2015 г.**



САМАРА – 2015

Трудовой коллектив работников Самарского государственного университета путей сообщения в лице председателя профсоюзного комитета работников Маслова Валерия Петровича (далее – профком), 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 от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального Закона РФ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевого соглашения по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2014-2016 годы и наряду с Трудовым кодексом Российской Федерации и Уставом университета, утвержденным приказом Федерального агентства железнодорожного транспорта от 27.05.2011 г. № 239, является основным документом, регулирующим социально-трудовые отношения между сторонами.

1.3. Настоящий коллективный договор заключён между работниками и университетом в лице их представителей (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:

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

- социальное развитие коллектива, 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 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. Университет признает за профсоюзным комитетом 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 работодателя 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 высшего профессионального образования, включая филиалы высшего образования университета, расположенные в других городах. В фи-

лиалах 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 техникума, колледжа. Коллективный договор в этом случае заключается между директором техникума, колледжа в соответствии с наделенными полномочиями и представительным органом работников техникума, колледжа в лице профсоюзного комитета работников.

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 профком, как представительный орган работников, может на законном основании защищать коллективные права и интересы членов трудового коллектива только в случае наделения его соответствующими полномочиями, необходимо наличие письменного заявления работников, не являющихся членами профсоюза, о наделении профкома полномочиями на представительство их интересов в договорном процессе и финансовой поддержке профсоюзной организации в соответствии с п.4 статьи 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» на условиях, изложенных в п.8.5.1 настоящего коллективного договора.

2.6. Работодатель и профсоюзный комитет 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 путём 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 без созыва конференции трудового коллектива университета в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ), но они не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим.

2.9. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление необходимой информации для заключения 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. Основой трудовых отношений выступает трудовой договор между работником и университетом, который 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 её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

3.2. Трудовой договор на определенный срок до 5 лет заключается с научно-педагогическими работниками (за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой) на основании конкурсного отбора в порядке регулируемым соответствующим положением СамГУПС. Должности декана факультета и заведующего кафедрой относятся к категории профессорско-преподавательского состава (далее ППС) и являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Уставом университета и соответствующими положениями.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Стороны трудового договора (работодатель – работник) определяют его условия на основе соблюдения норм действующего законодательства, положений Устава университета, коллективного договора и других локальных нормативных актов (положения, соглашения, инструкции и т.д.).

3.4. 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. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом университета, коллективным договором СамГУПС, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в университете и относящимися к трудовой функции работника.

3.5.1. Профком обязуется предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии и изменении локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.6. Работодатель 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.

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

3.8. Признавая увольнение работников по сокращению штата 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.

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

3.10. Для рассмотрения возможных индивидуальных трудовых споров в университете создается комиссия по трудовым спорам (далее – КТС) на паритетной основе, действующая на основе Положения о комиссии по трудовым спорам.

3.11. До обращения в КТС работник должен самостоятельно или с привлечением профсоюзной организации принять меры к урегулированию разногласий при непосредственных переговорах с работодателем. Если на этом этапе удовлетворяющее решение трудового спора не достигается, трудовой спор передается на рассмотрение КТС.

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 федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Самарский государственный университет путей сообщения» (далее – Положение об оплате труда).

4.2. Заработная плата работника университета формируется из оклада, компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, оплаты за работу по совместительству и дополнительную работу по трудовым соглашениям.

4.2.1. Индексация заработной платы в пределах бюджетного финансирования проводится на условиях, определяемых Правительством Российской Федерации. Изменение внебюджетной части заработной платы производится

в соответствии с финансовым состоянием университета и в зависимости от поступлений денежных средств за оказание образовательных платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

4.2.2. Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат из бюджетных средств (доплат, надбавок, премий, социальных выплат и др.) устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.2.3. Дополнительные внебюджетные средства используются при установлении различного вида надбавок, доплат, социальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда.

4.3. Выплаты стимулирующего характера по различным показаниям производятся из бюджетных и внебюджетных средств на основании соответствующих положений.

4.4. 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 по представлению проректоров и руководителей подразделений.

4.5. 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.

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

4.7. 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.

4.8. 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.

4.9. Премирование профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала по итогам работы в семестре и в учебном году производится в соответствии с Положением о внутривузовской системе оценки деятельности кафедр университета. Установление различных систем стимулирования труда работников университета, производится с соблюдением процедуры предусмотренной статьей 144 Трудового кодекса РФ и в соответствии с положениями о материальном стимулировании профессорско-преподавательского состава и иных категорий работников.

4.10. Выплата заработной платы и выдача расчетных листов работникам производится 5 и 18 числа каждого месяца путём безналичного перечисления денежных средств на личные банковские карты, а также путем получения денежных средств в кассе бухгалтерии университета.

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

4.12. 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 и профессиональными стандартами для работников организаций бюджетной сферы.

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

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В 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 днём – субботу.

5.1.1. Норма учебной нагрузки для ППС не может превышать 900 часов в учебном году. Индивидуальная учебная нагрузка отдельным преподавателям, с учетом выполнения ими административных, общественных и иных неоплачиваемых функций, может быть снижена по представлению заведующего кафедрой.

5.1.2. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается приказом ректора университета об утверждении норм времени для расчёта учебной нагрузки и планировании штатов педагогических работников на учебный год с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации работников.

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, праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

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;

- занятым на работах с ненормированным рабочим днем в соответствии с установленным приказом от 29.06.2009 г. №452 перечнем должностей – 3 календарных дня;

- работникам библиотеки СамГУПС – 6 календарных дней.

Дополнительные отпуска за стаж и особые условия труда суммируются.

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 Трудового кодекса Российской Федерации 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 работодателем и профсоюзным комитетом 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. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом работников на паритетной основе осуществляет контроль за обеспечением требований охраны труда и осуществлением превентивных мер по недопущению производственного травматизма.

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 учёта 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 совместно с работодателем 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 особого сложного оборудования и дорогостоящих препаратов, сложных и дорогостоящих операций, 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 за счёт средств профбюджета.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

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

7.2. Университет и профком 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 учет нуждающихся в улучшении жилищных условий ведется в соответствии с локальными нормативными актами.

7.3. В целях содействия в решении жилищных вопросов работников и членов их семей университет выделяет при наличии средств ежегодно не менее 4 миллионов рублей путем софинансирования приобретения жилья, создания организационных условий для участия работников в льготном долевом строительстве.

7.4. Приглашённые специалисты высшей квалификации на контрактной основе могут обеспечиваться жильём, приобретённым путем софинансирования за счёт внебюджетных средств и других источников, в размере до 20% средств направленных на улучшение жилищных условий работников университета.

7.5. Работники СамГУПС пользуются следующими социальными льготами и компенсациями:

- бесплатное посещение 1 раз в неделю по соответствующему графику спортсооружений 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 5% по оплате стоимости питания безналичным расчетом в столовых и буфетах, расположенных на площадях университета (ввести не позднее 01.05.2015 г.);

- добровольное медицинское страхование работников, проработавших в университете не менее 1 года;

- 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;

- в случае смерти работника, расходы по его захоронению (по документам предприятий ритуальных услуг) частично или полностью по реше-

нию 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 по представлению Совета ветеранов.

7.6. Университет направляет профкому 0,2% средств фонда оплаты труда на организацию культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий среди работников университета и их детей или финансирует соответствующие мероприятия 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 преподавателя вуза, 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 30%.

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 решения текущих финансовых проблем путем льготного кредитования профком создает организационные условия для вступления ра-

ботников – членов профсоюза в кредитно-потребительский кооператив Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей на Куйбышевской железной дороге.

8. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8.1. В своей деятельности коллектив работников университета руководствуется Законами РФ, Уставом СамГУПС, а профсоюзный комитет работников – Уставом Общественной организации - Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. 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.

8.2.1. 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.

8.3. 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.

8.4. 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, связи и их техническое обслуживание, транспортные средства, обеспечивающие условия для беспрепятственной деятельности профкома по выполнению уставных задач профсоюза.

8.5. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации бухгалтерией университета по личному заявлению работника – члена профсоюза.

8.5.1. Работники, на которых распространяется действие Отраслевого соглашения и коллективного договора СамГУПС, не являющиеся членами профсоюза в соответствии с пунктом 2.5.1. настоящего договора перечисляют по личному заявлению в бухгалтерию университета 1% от заработной платы на счет профсоюзной организации. Перечисления производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы. Профком представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, при условии, что они письменно уполномочили профсоюзный комитет работников представлять их интересы и оказывают указанную финансовую поддержку профсоюзной организации.

8.6. 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 (ст. ст. 374,375 ТК РФ). 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, моральное поощрение, учитываться при аттестации, при конкурсном отборе и выборах на должности ППС.

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

8.7.1. Председателям и заместителям председателей выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы из числа ППС учебная нагрузка по представлению заведующего кафедрой может быть снижена в объеме до 50 часов.

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

8.8.1. Представители профсоюзной организации работников включаются в состав комиссий университета по аттестации научно-педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда и др.

8.9. За работниками, избранными на освобожденную профсоюзную работу или работающими в профсоюзной организации по трудовому договору, сохраняются и осуществляются все социальные права, 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, обеспечение путевками на лечение и отдых и др.)

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Университет и профком несут равную ответственность за выполнение коллективного договора в пределах своих обязательств.

9.2. 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. Льготы и гарантии, предусмотренные настоящим договором, могут уточняться по договоренности сторон при изменении финансово-экономического положения университета.

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

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

9.5. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет. Вступает в силу с момента его подписания.

9.6. 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.

От университета:
Ректор СамГУПС



Д.В. Железнов

24 февраля 2015 г.

От коллектива работников:
Председатель профкома
работников СамГУПС

В.П. Маслов

24 февраля 2015 г.

