

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Мильчаков Михаил Борисович
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 19.04.2023 15:10:48
Уникальный программный ключ:
01f99420e1779c9f06d699b725b8e8fb9d59e5c3

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

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ
(филиал СамГУПС в г.Кирове)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между администрацией и трудовым коллективом
филиала СамГУПС в г.Кирове
на 2023-2025 гг.**



Директор филиала
СамГУПС в г.Кирове
М.Б.Мильчаков
« 19 » марта 2023г.

Представитель работников
Е.В.Бабкина
« 19 » марта 2023г.

Киров
2023г.

Трудовой коллектив работников филиала Самарского государственного университета путей сообщения в г.Кирове в лице представителя работников Бабкина Елена Васильевна (далее – трудовой коллектив), с одной стороны, и работодатель – филиал Самарский государственный университет путей сообщения в г.Кирове (далее - филиал), в лице директора Мильчакова Михаила Борисовича, 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 филиалом и работниками филиала 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», в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевого соглашения по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта, на 2020 - 2022 годы", Коллективным договором ФГБОУ ВО СамГУПС, Уставом СамГУПС и другими нормативными актами.

1.3. Настоящий коллективный договор заключён между работниками и филиалом в лице их представителей (далее - стороны) на добровольной и равноправной основе в целях: создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности филиала; повышению материального и социального обеспечения работников; укреплению деловой репутации филиала; 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 филиалом работникам. В коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие принципиальное значение для работников филиала 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. Филиал 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;

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

1.6.2. Представитель трудового коллектива работников обязуется содействовать эффективной работе филиала присущими ему методами и средствами в соответствии с действующим законодательством.

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

1.8. Расходы, связанные с реализацией Договора, осуществляются в пределах бюджета филиала.

2. ПОРЯДОК ПОДГОТОВКИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Филиал признает за представителем трудового коллектива право на ведение переговоров с администрацией филиала от имени коллектива работников филиала.

2.2. Коллективный договор разработан на основе реального социально-экономического положения филиала, смет доходов и расходов филиала и трудового коллектива с учетом предложений работников.

2.3. Проект коллективного договора готовит комиссия, составленная из равного числа представителей работодателя и трудового коллектива работников, что оформляется соответствующим приказом директора филиала. Не менее чем за 10 дней до собрания коллектива работников, комиссия представляет проект коллективного договора на обсуждение работников филиала.

2.4. Коллективный договор принимается на собрании трудового коллектива работников большинством голосов. Норма представительства делегатов на собрании определяется по соглашению между филиалом и трудовым коллективом. Собрание считается правомочным, если на нём присутствуют не менее 2/3 делегатов. Коллективный договор считается принятым, если за него проголосовало более 50% делегатов собрания.

2.5. В целях реализации положения статьи 43 ТК РФ о распространении условий коллективного договора на всех работников, а также требования трудового законодательства о том, что представитель трудового коллектива, как представительный орган работников, может на законном основании защищать коллективные права и интересы членов трудового коллектива, на условиях, изложенных в коллективном договоре.

2.6. Работодатель и представитель трудового коллектива контролируют выполнение коллективного договора. По итогам года директор филиала и председатель трудового коллектива отчитываются о его выполнении на собрании коллектива филиала. Рассмотрение итогов выполнения коллективного договора за полугодие проводится на расширенном совместном заседании администрации и трудового коллектива 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 представителем трудового коллектива и филиалом.

2.8. Необходимые изменения в коллективный договор могут быть внесены в течение срока его действия после подписания согласительного протокола между филиалом и представителем трудового коллектива без созыва собрания трудового коллектива филиала 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 филиалом, 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. 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, Положения о филиале, коллективного договора и других локальных нормативных актов (положения, соглашения, инструкции и т.д.).

3.3. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, Уставом университета, Положением о филиале и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.4. О введении изменений условий трудового договора Работодатель должен быть уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. 74, 162 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель в письменной форме предлагает ему иную, имеющуюся в университете работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

3.5. Производить прекращение трудового договора с Работником только на основаниях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части

первой статьи 77 ТК РФ (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса), в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений, определённых Сторонами условий трудового договора, работнику выплачивается выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка.

3.6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом университета, Положением о филиале, коллективным договором филиала СамГУПС в г.Кирове, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в филиале и относящимися к трудовой функции работника.

3.6.1. Представитель трудового коллектива 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.

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

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

3.9. 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 (граждане в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе, назначаемую досрочно);

- 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.

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

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

3.12. До обращения в КТС работник должен самостоятельно или с привлечением представителя трудового коллектива 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 образования «Самарский государственный университет путей сообщения» (далее - Положение об оплате труда).

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

4.3. 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.

4.3.1. 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 филиала и в зависимости от поступлений денежных средств за оказание образовательных платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

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

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

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

4.5. Директор филиала устанавливает надбавки (в том числе персональные) сотрудникам непосредственно ему подчиненных. Доплаты к окладам за работу во вредных условиях труда устанавливаются на основе данных специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством РФ. Перечень рабочих мест и конкретных работ с вредными условиями труда, утверждается приказом директора по согласованию с представителем трудового коллектива на основании проведенной специальной оценки условий труда.

4.6. Для педагогических работников размер выплат стимулирующего характера, в том числе размер премий, определяется на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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

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

5.3. 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.

5.4. Премирование педагогического и преподавательского персонала по итогам работы в семестре и в учебном году производится в соответствии с Положением об оплате труда ФГБОУ ВО СамГУПС с соблюдением процедуры предусмотренной статьей 144 Трудового кодекса РФ.

5.5. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на расчетный счет, открытый в кредитной организации, указанной в заявлении работника.

5.6. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца: 20-го и 5-го числа каждого месяца: 20-го числа выплачивается заработная плата за первую половину отработанного месяца согласно табеля учета рабочего времени, 5-го числа следующего за расчетным, производится полный расчет с Работником за отработанный месяц согласно табеля учета рабочего времени.

Конкретные даты выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

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

5.9. Приказы и распоряжения администрации, предусматривающие введение, замену или пересмотр норм труда принимаются работодателем в соответствии со ст.162 ТК РФ с учетом мотивированного мнения представителя трудового коллектива.

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

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

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

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В филиале 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 с сокращенной продолжительностью рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Общим выходным днем в филиале считать воскресенье, вторым выходным днём - субботу.

6.1.1. Норма учебной нагрузки для преподавательского состава не может превышать 720 часов на одну ставку заработной платы в учебном году. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающим 1440 часов в учебном году. Индивидуальная учебная нагрузка отдельным преподавателям, с учетом выполнения ими административных, общественных и иных неоплачиваемых функций, может быть снижена по представлению начальника учебного отдела.

6.1.2. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается приказом директора филиала об утверждении норм времени для расчёта учебной нагрузки и планировании штатов педагогических работников на учебный год с учетом мотивированного мнения представителя трудового коллектива.

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

6.3. Рабочий день в филиале регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка филиала.

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

6.5. Накануне нерабочих, праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

6.6. 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.

6.7. В филиале 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.

6.8. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается только с

согласия работника по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

6.10. Очередной отпуск работникам филиала предоставляется по графику, утвержденному директором филиала с учетом мнения представителя трудового коллектива в сроки, установленные трудовым законодательством. Оплата за время проведения отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

6.11. 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 течении 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.

6.12. Работники филиала 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.

6.13. 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.

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

7.1. В целях создания здоровых и безопасных условий труда филиал и представитель трудового коллектива 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 Положениями по охране труда.

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

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

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

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

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

7.6. Работодатель совместно с представителем трудового коллектива на паритетной основе осуществляет контроль за обеспечением требований охраны труда и осуществлением превентивных мер по недопущению производственного травматизма.

7.7. При установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине филиала выплачивать ему единовременное пособие по инвалидности, согласно Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.8. Представитель трудового коллектива совместно с работодателем осуществляет контроль за использованием средств социального страхования, добиваются их максимального использования для охраны труда и оздоровления работников.

7.9. Филиал 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 филиала.

7.10. 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 в соответствии с Положением об оказании социальной поддержки работникам и студентам

филиала.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Филиал и представитель трудового коллектива осуществляет работу по организации социальной поддержки, обеспечению социальных гарантий и льгот работников в рамках действующего законодательства с учётом финансовых возможностей филиала.

8.2. Работники филиала пользуются следующими социальными льготами и компенсациями:

- бесплатное посещение 1 раз в неделю по соответствующему графику тренажерного зала филиала;

- бесплатное пользование Интернетом в пределах установленного времени для учебных и научных целей;

- обеспечение новогодними подарками и билетами на новогодние представления;

8.3. Работники филиала, выборные и штатные работники, увольняемые впервые в связи с выходом на пенсию без последующего возобновления трудовых отношений с филиалом, не зависимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй групп, при наличии в филиале бюджетных и (или) внебюджетных средств (в зависимости от источника финансирования оплаты труда работника), получают единовременное вознаграждение в размере, зависящем от стажа работы в филиале:

- свыше 15 лет - одного месячного оклада;

- свыше 20 лет - двух месячных окладов;

- свыше 25 лет - трех месячных окладов.

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

7.5. Работникам филиала, награжденным отраслевыми знаками, имеющим почетные отраслевые звания и правительственные награды размер единовременного пособия при выходе на пенсию увеличивается на 30%.

7.6. Работникам филиала, в случае сдачи ими крови и ее компонентов, 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 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.

- за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

9. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

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

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

8.1.2 Содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту.

8.1.3 Развитие творческой и социальной активности молодежи.

8.1.4 Обеспечение их правовой и социальной защищенности.

8.1.5 Активизация и поддержка патриотического воспитания работающей и студенческой молодежи, воспитание 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 Организовывать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи.

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.

10. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

10.1. В своей деятельности коллектив работников филиала руководствуется Законами РФ, Уставом СамГУПС, Положением о филиале СамГУПС в г.Кирове.

10.2. Каждый член коллектива работников филиала о б я з а н :

- способствовать выполнению основной задачи филиала - 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 филиала;

- сохранять материальные ценности филиала и пресекать попытки порчи имущества со стороны работников, студентов, посторонних лиц;

- участвовать в укреплении финансового положения филиала, 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.

10.3. Основная обязанность и право представителя трудового коллектива - 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.

10.4. Для реализации представителем трудового коллектива своих прав и обязанностей филиал предоставляет ему необходимые помещения, отвечающие санитарно - гигиеническим требованиям (отопление, освещение, уборка, охрана), средства оргтехники, связи и их техническое обслуживание, транспортные средства, обеспечивающие условия

Пронумеровано и пронумеровано
13 (тринадцать) листов
Директор филиала СамГУПС в
г. Кирове
М.Б. Мильчаков



ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛ. КЕННИ

10.5. Стороны всех уровней обеспечивают выполнение условий договора в полном соответствии с условиями договора.

11.1. Компания в соответствии с условиями договора несет ответственность за выполнение обязательств перед заказчиком.

12.1. Компания гарантирует выполнение обязательств перед заказчиком в соответствии с условиями договора.

13.1. Компания гарантирует выполнение обязательств перед заказчиком в соответствии с условиями договора.

14.1. Компания гарантирует выполнение обязательств перед заказчиком в соответствии с условиями договора.

15.1. Компания гарантирует выполнение обязательств перед заказчиком в соответствии с условиями договора.