ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО УрГУПС, УрГУПС)

Ректор УрГУПС

_____ А. Г. Галкин
«02» февраля 2021

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ А.А. Ковалев
«02» февраля 2021

К О Л Л Е К Т И В Н Ы Й Д О Г О В О Р

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный университет путей сообщения»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Екатеринбургский центр занятости»
«03» марта 2021
Запись за № 65-ку

Екатеринбург
2021

Оглавление

1 Общие положения 3
2 Социальное партнерство и координация действий Университета и Профсоюзной организации....5
3 Трудовые отношения 7
4 Оплата труда и нормы труда 10
5 Рабочее время и время отдыха....12
6 Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров....14
7 Условия и охрана труда 16
8 Молодежная политика 19
9 Социальные гарантии, компенсации и льготы....20
10 Социальная сфера университета 22
11 Основы взаимоотношений Университета и Профсоюзной организации 23
12 Контроль, за выполнением договора и ответственность сторон 27
13 Заключительные положения....29
Приложение № 1 Положение о частичной компенсации платежей при найме жилья работниками Университета 30
Приложение №2 Положение об обучении в Университете работников Университета и их детей....31
Приложение № 3 Положение о частичной компенсации работникам Университета платежей при выплате процентов ипотечного кредита на приобретение жилья в собственность....33
Приложение №4 Положение о частичной компенсации платежей работникам Университета при посещении их детьми дошкольных образовательных учреждений 34
Приложение №5 Положение о предоставлении беспроцентной ссуды для первого взноса на приобретение жилья в собственность при оформлении ипотечного кредита работникам Университета 35
Приложение №6 Положение о компенсации работникам университета стоимости проезда к месту отдыха и обратно железнодорожным транспортом 36

1 Общие положения

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный университет путей сообщения», именуемое в дальнейшем «Университет», «Работодатель», в лице ректора Александра Геннадьевича Галкина, действующего на основании Устава, и работники Университета, именуемые далее «Работники», в лице председателя общественной организации – первичной профсоюзной организации Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей преподавателей и сотрудников Алексея Анатольевича Ковалева, договорились о следующем:

Сторонами настоящего коллективного договора являются – Работники в лице их представителя – первичной профсоюзной организации сотрудников (далее Профсоюзная организация) в лице его исполнительного органа – Профсоюзного комитета во главе с его председателем.

Представитель работодателя УрГУПС (далее Работодатели) в лице их представителя – ректора Университета.

1.1 Настоящий договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ); законами РФ «Об образовании в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Отраслевым соглашением по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожному транспорту на 2020 – 2022 годы» (далее – Отраслевое соглашение); Уставом УрГУПС и другими нормативными актами Университета.

1.2 Основными целями договора являются повышение эффективности работы «Университета», усиление социальной ответственности Сторон за результаты деятельности, обеспечение роста благосостояния и уровня социальной защиты работников.

1.3 Коллективные договор также могут заключаться в территориальных подразделениях Университета в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.4 В коллективном договоре, с учетом особенностей деятельности Университета и его финансовых возможностей, могут устанавливаться дополнительные гарантии и льготы, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законодательством Российской Федерации.

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

При наступлении условий, требующих внесения дополнений и (или) изменений в Коллективный договор, заинтересованная Сторона направляет другой письменное уведомление о необходимости коллективных переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации. Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6 Стороны заинтересованы в укреплении социального партнерства, создании и поддержании гармоничных отношений, атмосферы взаимопонимания и доверия на всех уровнях, поиске путей решения возникающих спорных вопросов путем переговоров.

1.7 В случае реорганизации Сторон права и обязательства по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового

Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор, в пределах срока действия настоящего Коллективного договора.

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

1.9 Соблюдение предусмотренного Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями) права Университета самостоятельно определять направления использования средств от приносящей доход деятельности.

1.10 Стороны согласились:

1.10.1 На основании статей 52, 53 ТК РФ предусматриваются в Коллективном договоре конкретные формы участия Работников (их представителей) в управлении Университетом.

1.10.2 Предусматривать выделение внебюджетных средств на обеспечение социально-экономической защиты Работников, определять направления использования этих средств с участием Профсоюзной организации Учреждения.

1.10.3 Работодатель информирует Профсоюзную организацию о намечаемых структурных изменениях, ликвидации, реорганизации Университета и проведении связанных с этим мероприятий.

1.11 Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Коллективного договора, улучшающие положение Работников, с момента вступления их в силу расширяют действие соответствующих положений договора.

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

1.13 Действие коллективного договора распространяется на всех работников Университета.

1.14 Расходы, связанные с реализацией договора, осуществляется в пределах внебюджетных поступлений Университета.

1.15 Работодатель содействует и оказывает методическую помощь при проведении региональных конкурсов педагогического мастерства, а так же финансовую помощь при организации и проведении конкурсов.

2 Социальное партнерство и координация действий Университета и Профсоюзной организации

2.1 Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Университете, и заключен с целью обеспечения принципов социального партнерства между Университетом и его Работниками.

В целях развития и дальнейшего углубления социального партнерства Стороны обязуются:

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

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

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

2.1.3 Обеспечивать участие представителей другой Стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Коллективного договора и его выполнением, предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права Работников Университета.

2.1.4 Возникающие разногласия в ходе коллективных переговоров регулировать в порядке, установленным трудовым законодательством Российской Федерации.

С целью развития и дальнейшего укрепления социального партнерства Работодатель и Работники Университета принимают на себя ряд обязательств.

2.2 Работодатель обязуется

2.2.1 Сотрудничать с Профсоюзной организацией на принципах уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдать законодательство Российской Федерации и условия договора.

2.2.2 Проводить сотрудничество с Профсоюзной организацией в следующих формах:

– коллективные переговоры по подготовке Коллективного договора и его заключение;

– участие Работников и их представителя – Профсоюзной организации в управлении Университетом;

– взаимные консультации (обсуждение, переговоры, согласование) при принятии локальных нормативных актов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;

– обсуждение вопросов работы Университета, предложения по ее совершенствованию;

– предоставление Профсоюзной организации информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников.

2.2.3 Принимать нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профсоюзной организацией:

– график отпусков;

– правила внутреннего трудового распорядка;

– положения об оплате труда Работников;

– перечень профессий и должностей Работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезжиривающими средствами;

– перечень профессий и должностей Работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

– положение по премировании Работников;

– другие нормативные акты, а так же дополнения и изменения в действующие, которые могут быть разработаны в период действия настоящего Коллективного договора и затрагивают права и интересы Работников.

Проекты принимаемых нормативных актов, а так же дополнения и изменения к ним администрация заблаговременно направляет в Профсоюзную организацию.

2.2.4 Проводить мероприятия, связанные с анализом состояния образовательного процесса и перспектив его развития, при участии представителей Профсоюзной организации.

2.2.5 Придавать первостепенное значение вопросам воспитания у Работников чувства ответственности за выполняемую работу, гордости за свою профессию, осуществлять по согласованию с Профсоюзной организацией награждение Работников Университета, представлять к награждению государственными и ведомственными наградами согласно Положению о порядке представления к присвоению звания, награждению и поощрению Работников Университета.

2.2.6 Принимать меры, предотвращающие конфликтные ситуации, мешающие нормальному ритму работы и ходу выполнения договора.

2.3 Работники обязуются:

2.3.1 Обеспечивать выполнение основной задачи Университета – подготовке высококвалифицированных специалистов железнодорожного транспорта и других отраслей российской экономики.

2.3.2 Совершенствовать профессиональное мастерство в сфере педагогической, научной и производственной деятельности на каждом рабочем месте.

2.3.3 Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, режим рабочего времени.

2.3.4 Создавать и сохранять здоровый морально-психологический климат в Университете, уважать права других Работников.

2.3.5 Сохранять материальные ценности Университета и пресекать попытки порчи и хищения имущества со стороны Работников, студентов и посторонних лиц.

Принимать активное участие по вопросам профилактики по предупреждению и противодействию коррупции в Университете, не допускать при выполнении

должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Работники не допускают коррупционных действий при исполнении служебных обязанностей.

Работники выявляют коррупционные проявления и принимают активное участие в противодействии коррупции в университетской среде.

2.3.6 Обеспечивать правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники, материалов на рабочих местах.

2.3.7 Соблюдать нормы и правила по охране безопасности труда, правила пожарной безопасности.

2.3.8 Ставить в известность Работодателя об изменении персональных данных (паспортные данные, место регистрации, место фактического проживания, изменение семейного положения, военная обязанность, документов об образовании, переподготовке, повышение квалификации, списке научных трудов, ограничение возможностей здоровья (инвалидность)) в разумные сроки с момента внесения изменений в документы.

2.3.9 Соблюдать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности в Университете и его филиалах.

2.3.10 При нарушении правил по охране и безопасности труда, требований пожарной безопасности, приведшим к материальному ущербу, возмещать причиненный ущерб в порядке, предусмотренным ТК РФ.

2.3.11 Выполнять Правила внутреннего трудового распорядка. Факты появления на рабочем месте в нетрезвом состоянии, курения, употребления алкогольных напитков, наркотических веществ, в зданиях, помещениях и территории Университета, считать грубейшим нарушением трудовой дисциплины.

2.4 Работник имеет право:

– требовать приведения в соответствие с санитарно-гигиеническими нормативами содержание и оснащение производственных и бытовых помещений;

– отказаться от выполнения работ на неисправном оборудовании или в условиях, при которых возникает непосредственная опасность его жизни и здоровью. До устранения указанных факторов за работником сохраняется место работы и средний заработок.

3 Трудовые отношения

3.1 Предметом настоящего договора являются взаимные дополнительные, по сравнению с законодательством Российской Федерации, обязательства положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы.

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 тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмот-

ренных законодательством Российской Федерации. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают с момента заключения трудового договора либо в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Университета. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение Работника по сравнению с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением, уставом Университета и настоящим договором.

3.2.2 Трудовые договоры на замещение должностей педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а так же научных Работников в срок, определенный сторонами трудового договора (не более 5 лет). Заключению трудового договора на замещение должности педагогического Работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научного Работника в высших учебных заведениях предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

При заключении срочного трудового договора на замещение должности преподавателя вуза Работодатель, с учетом производственной возможности и необходимости, стремится к обеспечению максимально возможного по длительности срока, на которых заключается трудовой договор (в пределах пяти лет, но не менее чем на три года)

Конкурсный отбор претендентов проводится в соответствии с Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным приказом Минобрнауки России, уставом Университета.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяются уставом Университета.

3.2.3 Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

3.2.3.1 Работодатель в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации, обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

– размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной 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, определяемые в соответствии с существующим трудовым законодательством и локальным

нормативным актом организации, регулирующим порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Университете показателей и критериев.

3.2.4 Работодатель обязан до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Университета, Отраслевым соглашением, коллективным договором, уставом Университета, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами Университета непосредственно связанным с трудовой деятельностью Работника.

3.2.5 Работодатель обязан заключить трудовой договор с Работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником:

– Оговаривать в трудовом договоре условия трудовой деятельности, а так же учитывать особенности заключения договора с педагогическими Работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу и научными сотрудниками;

– Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Изменения условия трудового договора допускаются в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником выполнения работы без изменения его трудовой функции. О введении изменений условий трудового договора Работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до из введения. 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.

3.2.6 Работодатель обязан разрешать индивидуальные трудовые споры по вопросам предоставления и изменения условий труда и его оплаты по согласованию между Работодателем и Профсоюзной организацией; по вопросам применения трудового законодательства, а также установленных условий труда и его оплаты – в комиссию по трудовым спорам и в суде.

3.2.7 Работодатель обязан разрешать Коллективные трудовые споры по вопросам установления условий труда и его оплаты по согласованию с Профсоюзной организацией в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.2.8 Работодатель обязан рассматривать жалобы и заявления Работников по любым вопросам в порядке, установленным законодательством Российской Федерации.

3.2.9 Работодатель обязан 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.

3.2.10 Работодатель обязан осуществлять выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом Работника от продолжения работы в силу изменений определенных Сторонами условий трудового договора.

3.2.11 Работодатель обязан принять в Университете Положение о процедуре расторжения трудового договора с педагогическим Работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации».

4 Оплата труда и нормы труда

Университет обязуется:

4.1 Систему и формы оплаты труда и систему премирования устанавливать на основании «Положения об оплате труда работников университета», которое согласуется с Профсоюзной организацией, принимается Ученым советом Университета и вводится в действие приказом ректора.

4.2 Начислять заработную плату Работникам с учетом достигнутых или результатов.

4.3 Обеспечивать принцип материальной заинтересованности в результатах труда Работников Университета.

4.4 Своевременно информировать Работников об изменениях, вносимых в Положение об оплате труда, и о других формах материального стимулирования.

4.5 Установить в годовой смете доходов и расходов по приносящей доход деятельности расходы на оплату труда и единый социальный налог в размере не менее 55 % от доходов.

Установить днями выдачи (перечислений) заработной платы (аванса):			
№ п/п	Название структурного подразделения Университета	Дата выдачи (перечисления) аванса	Окончательная дата выплаты (перечисление) заработной платы
1	Головной вуз, за исключением комбината общественного питания (столовой), филиал УрГУПС в г. Н. Тагиле, филиал УрГУПС в г. Тюмени	18 числа каждого месяца	3 числа каждого месяца
2	Комбинат общественного питания (столовая)	22 числа каждого месяца	7 числа каждого месяца
3	Филиал УрГУПС в г. Златоусте	19 числа каждого месяца	4 числа каждого месяца
4	ЧИПС УрГУПС, КИЖТ УрГУПС, МК УрГУПС, представительство УрГУПС в г. Карталы	21 числа каждого месяца	6 числа каждого месяца
5	ПИЖТ УрГУПС	23 числа каждого месяца	8 числа каждого месяца

6	КЖТ УрГУПС	22 числа каждого месяца	7 числа каждого месяца

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходными или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6 Условия оплаты труда Работника не могут быть ухудшены по сравнению с условиями оплаты труда, установленными законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором и трудовым договором Работника.

4.7 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.

4.8 Индексация заработной платы Работников Университета проводится на условиях, определяемых Правительством Российской Федерации.

4.9 Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца с обязательной выдачей расчетных листов.

4.10 Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации.

4.11 Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в Университете, включая размеры заработной платы Работников, соотношения постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других Работников.

4.12 Работодатель с участием Профсоюзной организации предусматривают в положении об оплате труда Работников Университета регулирование вопросов оплаты труда с учетом: определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий Работников Университета.

При разработке и внедрении в систему оплаты труда эффективного контракта включать показатели, отражающие исключительно трудовые функции работников. Показатели эффективного контракта с Работниками профессорско-преподавательского состава Университета должны быть адекватны трудовым функциям конкретного преподавателя и нести четкую количественную определенность.

4.13 При разработке и утверждении в Университете показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

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

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

4.13.3 Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности всего Университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности).

4.13.4 Вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности).

4.13.5 Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принцип справедливости).

4.13.6 Принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.14 С целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени) предусматривать в положении об оплате труда и других локальных нормативных актах Университета механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы, в том числе заключение трудовых договоров с Работниками данной категории на срок не менее трех лет.

4.15 Предусматривать в положении об оплате труда и других локальных нормативных актах Университета стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических Работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

5 Рабочее время и время отдыха

5.1 Продолжительность рабочего дня, рабочей недели, время начала и окончания рабочего дня и обеденного перерыва устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.1 В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

5.1.2 Верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава Университета устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году на ставку заработной платы. При этом средний объем учебной нагрузки, а так же верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава устанавливаются ежегодно в начале учебного года локальным нормативным актом Университета.

5.2 Университет обязуется:

5.2.1 Учебную работу преподавателей определять расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности – индивидуальным планом, утвержденным работодателем. Аудиторная нагрузка, выполненная сверх 8 академических часов из расчета на од-

ну ставку в течение суток, должна планироваться по согласованию с преподавателем.

5.2.2 Доводить до сведения профессорско-преподавательского состава кафедр педагогическую нагрузку (включая почасовую) не позднее 1 июля текущего года и откорректированную педагогическую нагрузку профессорско-преподавательского состава не позднее 25 августа этого же года.

5.2.3 Оформлять приказами по Университету совместительство, совмещение, прием на работу на неполный рабочий день для профессорско-преподавательского состава (при делении ставки на части) не позднее 1 сентября текущего учебного года.

Правом допуска лица к работе в Университете обладает ректор или уполномоченные им лица. Допуск лица к работе в Университете оформляется приказом по Университету.

5.2.4 Обеспечивать Работникам возможность профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по занимаемой Работником в Университете должности в порядке и случаях, установленных ТК РФ и локальными нормативными актами.

5.3 Работник обязуется:

5.3.1 Соблюдать установленные в Университете правила внутреннего трудового распорядка и режим труда.

5.3.2 Соблюдать локальные нормативные акты Университета.

5.3.3 Не позднее 27 августа подавать заявления на совместительство, совмещение должностей профессорско-преподавательского состава (распределение учебной нагрузки на очередной учебный год), согласованные в установленном Университете порядке.

5.3.4 Повышать профессиональный уровень путем подготовки, переподготовки, повышения квалификации по занимаемой в Университете должности.

5.4 Выходными днями являются:

– для профессорского-преподавательского состава – воскресенье;

– для других категорий работников – суббота и воскресенье.

5.5 Продолжительность перерыва на обед, время начала и окончания рабочего дня и обеденного перерыва определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.6 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Университетом с учетом мнения Профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Допускается корректировка графика отпусков по соглашению сторон.

5.7 Университет в соответствии со статьей 126 ТК РФ имеет право по заявлению работника заменить денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарный дней.

5.8 Работники обязуются предоставлять сведения для составления графика отпусков на очередной год до 1 декабря текущего года.

5.9 Работники обязуются использовать ежегодный основной отпуск в объеме и в сроки, установленные графиком отпусков.

5.10 Привлечение отдельных Работников в работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия Работников, с учетом мнения Профсоюзной организации по письменному приказу (распоряжению) Работодателя (его представителя)

5.11 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.12 Научные работники, имеющие ученую степень и занимающие штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск до 56 календарных дней общей продолжительностью.

5.13 Университет может предоставлять Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся внебюджетных средств, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску.

Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются локальными нормативными актами Университета.

5.14 Работникам может быть предоставлен оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (заключение брака, в том числе детьми, рождение ребенка, уход за больными членами семьи (родственниками), смерть членов семьи (родственников) и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных локальным нормативным актом Университета.

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

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

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

6 Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

Работодатель обязуется:

6.1 Уведомлять Профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата Работников и возможности расторжения трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое увольнение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Предупреждать Работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения. При этом Работодатель обязан предложить Работнику все имеющиеся вакансии, отвечающие требованиям, указанным в ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

6.2 Производить при необходимости сокращение численности Работников по возможности за счет ликвидации вакансий, увольнения временных Работников и совместителей.

6.3 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, по их письменному заявлению предоставлять до двух оплачиваемых рабочих дней в месяц, с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска работы. Заявление о предоставлении времени для поиска работы подается Работником на имя ректора университета не позднее чем за сутки до дня, необходимого Работнику для самостоятельного поиска работы.

6.4 Увольнение Работников – членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

6.5 Учитывать преимущественное право остаться на работе в университете при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 178–179 ТК РФ:

– лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавших в университете свыше 15 лет;

– одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей до 18 лет;

– родителей, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет;

– лиц, награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

– молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее трех лет.

6.6 Определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд университета и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития университета (ст. 196 ТК РФ).

6.7 Организовывать дополнительную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников, в том числе, в Академии корпоративного образования (АКО) за счет обучающегося и/или работодателя в соответствии с утвержденной сметой на оказание дополнительных образовательных услуг.

6.8 Обеспечивать условия для повышения квалификации профессорско-преподавательского состава не реже чем один раз в три года.

6.9 В случае направления Работника на повышение его квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых на повышение квалификации.

6.10 Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 ТК РФ. Указанные гарантии для Работников, получающих второе высшее и следующие образования, могут быть установлены соглашением Сторон.

6.11 Проводить аттестацию Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профсоюзной организации.

7 Условия и охрана труда

7.1 Университет обязуется:

7.1.1 Предусматривать ежегодно в смете расходов на очередной финансовый год величину затрат на улучшение условий работы, охрану и безопасность труда в размере не менее 0,7 % консолидированного бюджета (без учета затрат на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты и медицинские осмотры).

При частичном финансировании работы выполняются в порядке приоритета, установленного Университетом.

7.1.2 Осуществлять периодический контроль исправности и работоспособности средств автоматической сигнализации, оповещения и пожаротушения, исправности электрических цепей и электрооборудования.

7.1.3 Планировать расходы, связанные с бесплатной выдачей установленных норм молока или равноценных пищевых продуктов. По письменным заявлениям Работников выдачу установленных норм молока или равноценных пищевых продуктов компенсировать выплатой, эквивалентной стоимости молока.

7.1.4 Своевременно выдавать Работникам Университета спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ и техническом регулировании порядке средств и коллективной защиты Работников (в редакции Федерального закона от 30.12.2008 г. №313-ФЗ) в соответствии с установленными нормами.

7.1.5 Обеспечивать отдельные категории Работников форменной одеждой. Перечень категорий Работник, нормы обеспечения и сроки носки определяются приказами и распоряжениями ректора.

7.1.6 Не допускать превышения количества студентов на практических занятиях более 30 человек, на лекциях более 150 человек.

7.1.7 Сохранять пропускной режим для автотранспорта на территории Университета, автостоянку за пределами фасада главного учебного корпуса.

В пределах фасада главного корпуса разрешить стоянку только для автотранспорта используемого для служебных целей, согласно перечню, утвержденному ректором Университета.

7.1.8 Обеспечить безопасное прохождение пешеходов по территории Университета (ограждение опасных мест, очистка от снега и посыпание дорожек в зимний период, информирование работников и обучающихся об опасности прохода по льду городского пруда, особенно весной и осенью).

7.1.9 Обеспечивать структурные подразделения Университета медицинскими аптечками, столовую и места общего пользования – предметами личной гигиены. Поддерживать нормальные санитарно-гигиенические условия в Университете.

7.1.10 Информировать Работников об условиях и требованиях охраны труда на рабочих местах. Осуществлять регулярную пропаганду здорового образа жизни.

7.1.11 Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей при невыполнении Работниками обязательства по п.5.3.4 настоящего Коллективного договора. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.12 Осуществлять периодическое обучение и проверку знаний требований охраны труда, электробезопаности, пожарной безопасности соответствующими работниками за счет средств Университета в порядке, установленном законодательством РФ.

7.1.13 Обеспечивать беспрепятственный доступ представителей органов профсоюзного контроля, в том числе правовой и технической инспекции труда Роспрофжел для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, условий и охраны труда в Университете и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.14 Принимать меры по улучшению условий и охраны труда, по устранению нарушений, выявленных техническими и правовыми инспекторами труда Роспрофжел.

7.1.15 Представлять Профсоюзной организации сведения о выполнении соглашений по охране труда, мероприятий по устранению причин произошедших несчастных случаев в Университете и профессиональных заболеваний.

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

7.1.17 Разрабатывать ежегодно мероприятия по улучшению условий и охраны труда с учетом мнения Профсоюзной организации.

7.1.18 В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда использовать возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно0курортное лечение Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 года №386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2016 и 2017 годов».

7.1.19 Осуществлять за счет средств Университета и Фонда социального страхования Российской Федерации обучение и проверку у Работников знаний по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, в том числе руководителей и вновь из-

бранных уполномоченных по охране труда, членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда.

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

7.1.20 Создать в Университете совместно с Профсоюзной организацией на паритетной основе совместные комитеты (комиссии) по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда.

7.1.21 Проводят в установленном порядке поэтапную специальную оценку условий труда (один раз в 5 лет), по ее результатам ежегодно разрабатывают и реализовывают план мероприятий по приведению рабочих мест к санитарно-гигиеническим нормам.

7.1.22 Устанавливают и предоставляют по результатам специальной оценки условий труда доплаты и дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с нормативно-правовыми актами, действующими в Российской Федерации. Размеры льгот и компенсаций устанавливаются Коллективным договором Университета.

7.1.23 Обеспечивать за счет средств Университета обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические 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.

Предоставлять Работникам, по их заявлению, с сохранением рабочего места и среднего заработка рабочие дни для прохождения диспансеризации.

Число дней прохождения и порядок диспансеризации определяются законодательством Российской Федерации и локально-нормативными актами Университета, принимаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации.

7.2 Работники обязуются:

7.2.1 Знать и выполнять требования безопасности труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в Университете правилами, нормами и инструкциями по охране труда, электробезопасности и пожарной безопасности; обеспечивать соблюдение требований охраны труда обучаемыми на рабочих местах; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.2 Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Университете, или об ухудшении состояния своего здоровья.

7.2.4 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а так же проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Университета в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными феде-

ральными законами, проходить флюорографическое обследование в соответствии с порядков и сроками, установленными в Университете.

7.2.5 Способствовать Университету в реализации мер по обеспечению выполнения правил пожарной безопасности.

7.2.6 Соблюдать установленный Университетом запрет курения в зданиях Университета.

7.3 Профсоюзная организация обязуется:

7.3.1 Создать общественную комиссию по разработке комплекса мероприятий организационного характера, снижающих вредные воздействия на рабочих местах работников Университета.

7.3.2 Участвовать в комиссиях по специальной оценке рабочих мест, при приемке Университета к новому учебному году, доводить до сведения Работников информацию о наличии вредных и опасных фактоторов, тяжести, напряженности трудового процесса, контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

7.3.3 Обеспечивать реализацию права Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Университете либо непосредственно на рабочем месте в следствие нарушения законодательства Российской Федерации об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

7.3.4 Обеспечить избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюзной организации, оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда.

7.3.5 Разрабатывать и принимать меры, направленные на оздоровление Работников Университета и их детей.

7.4 Стороны договорились ежегодно рассматривать итоги выполнения соглашений по охране труда, отчеты о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профбезопасности.

8 Молодежная политика

8.1 Стороны считают приоритетным следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Университете:

8.1.1 Проводить работу с молодежью с целью закрепления их в Университете. Содействовать повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту.

8.1.2 Содействовать развитию творческой и социальной активности молодежи. Обеспечивать из правовую и социальную защищенность.

8.1.3 Содействовать активизации и поддержки патриотического воспитания студенческой молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.1.4 Организовывать работы по формированию и обучению резерва по рекомендациям Совета молодых ученых и специалистов Университета.

8.1.5 Осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для Работников – женщин в течение первого года работы

после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

8.1.6 Использовать меры социальной поддержки Работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование ли высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных коллективным договором или локальными нормативными актами Университета, трудовым договором.

8.1.7 Содействовать при приобретении путевок в детские оздоровительные учреждения (оздоровительные лагеря) для детей молодых Работников Университета».

9 Социальные гарантии, компенсации и льготы

9.1 Работодатель обязуется:

9.1.1 Рассматривать на Ученом совете Университета проект сметы расходов на социальную поддержку Работников Университета на предстоящий год.

9.1.2 При увольнении работника, непрерывно работающего по основному месту работы в Университете, впервые в связи с уходом на пенсию, независимо от возраста, выплачивать, единовременное поощрение за добросовестный труд в Университете в следующих размерах (в зависимости от стажа работы в Университете):

№ п/п	Стаж работы в Университете	Выплата в размере
1.	От 5 до 10 лет	Одной среднемесячной заработной платы
2.	До 15 лет женщинам и до 20 лет мужчинам	Двух среднемесячных заработных плат
3.	До 20 лет женщинам и до 25 лет мужчинам	Трех среднемесячных заработных плат
4.	До 25 лет женщинам и до 30 лет мужчинам	Четырех среднемесячных заработных плат
5.	До 30 лет женщинам и до 35 лет мужчинам	Пяти среднемесячных заработных плат
6.	Свыше 30 лет женщинам и свыше 35 лет мужчинам	До шести среднемесячных заработных плат

Предусматривать выплаты в повышенном размере Работникам, имеющим государственные (правительственные) и отраслевые (ведомственные) награды, звания «Заслуженный работник …», «Почетный работник …», а также являющимися «Лауреатом премии Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей» («Лауреатом премии Российского Профсоюза железнодорожников и транспортных строителей»).

Конкретный размер и порядок данных выплат устанавливается в локальных нормативных актах Университета и их обособленных структурных подразделений, принимаемых Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации и (или) их обособленных структурных подразделений».

9.1.3 Выделять ежегодно денежные средства к 23 февраля – Дню Российской Армии, Международному Женскому Дню 8-е Марта, 9 Мая – Дню Победы, Дню пожилых людей и другим общенациональным праздникам для организации мероприятий, а также для материальной поддержки ветеранов войн и труда из числа неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с основного места работы в Университете.

9.1.4 В случае смерти работника Университета выплачивать близким родственникам материальную помощь в размере, установленном ректором, до 10000 рублей, при этом:
– обеспечивать транспортом;
– предоставлять помещение для прощания с покойным.

9.1.5 В случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, отец, мать) работнику Университета выплачивать материальную помощь в размере 5000 рублей.

9.1.6 Выплачивать работникам поощрительные выплаты в связи с юбилейными датами начиная с 50-летия со дня рождения и далее через каждые последующие 5 лет в размере одного должностного оклада.

9.1.7 При уходе в очередной отпуск работникам, проработавшим в УрГУПС непрерывно 20 лет и более (включая обучение в аспирантуре и докторантуре), выплачивать материальную помощь в размере одного должностного оклада.

9.1.8 С согласия руководителя подразделения предоставлять без сохранения заработной платы Работникам Университета, имеющим отпуск до 30 календарных дней, по письменному заявлению не более трех рабочих дней в году для посадки – уборки садово-огородных культур на личных участках.

9.1.9 Предоставлять женщинам, работающим в Университете по основному месту работы, по согласованию с руководителем подразделения один день в месяц для ведения домашнего хозяйства без сохранения заработной платы.

9.1.10 Компенсировать до 50 % затрат на общественный транспорт, до 1000 рублей в месяц, кроме такси, для проезда к месту работы иногородним Работникам Университета.

9.1.11 Расширять перечень медицинских услуг, оказываемых в медицинском пункте Университета.

9.1.12 Работникам Университета, нуждающимся в медицинских услугах, оказывать материальную помощь на лечение и приобретение лекарств.

9.1.13 Осуществлять комплекс мер по медицинскому и санаторно-курортному обеспечению работников Университета, в том числе стоматологические услуги на основе добровольного медицинского страхования (ДМС) с привлечением страховых компаний.

9.1.14 Производить частичную оплату стоимости аренды жилья в соответствии с «Положением о частичной компенсации платежей при найме жилья работниками Университета» (Приложение № 1).

9.1.15 Предоставлять работникам Университета, работающим по основному месту работы в Университете, и их детям льготы для обучения в Университете в соответствии с «Положением об обучении в Университете работников Университета и их детей» (Приложение № 2).

9.1.16 Производить частичную компенсацию платежей при выплате процентов ипотечного кредита на приобретение жилья работникам Университета в соответствии с

«Положением о частичной компенсации работникам Университета платежей при выплате процентов ипотечного кредита на приобретение жилья в собственность» (Приложение № 3).

9.1.17 Производить работникам Университета частичную компенсацию стоимости посещения дошкольного образовательного учреждения в соответствии с «Положением о частичной компенсации платежей работникам Университета при посещении их детьми дошкольных образовательных учреждений» (Приложение № 4).

9.1.18 Выдавать работникам Университета ссуду в соответствии с «Положением о предоставлении беспроцентной ссуды для первого взноса на приобретение жилья в собственность при оформлении ипотечного кредита работникам Университета» (Приложение № 5).

9.1.19 , производить работникам компенсацию стоимости проезда один раз в год к месту отдыха и обратно железнодорожным транспортном в соответствии с «Положением о компенсации работникам Университета стоимости проезда к месту отдыха и обратно железнодорожным транспортом» (Приложение № 6).

9.2 Работники обязуются:

9.2.1 В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения договора на обучение (п. 9.1.15), заключенного между работником и Университетом, возместить Университету затраты на обучение.

9.2.2 В случае неисполнения условий, предусмотренных «Положением о частичной компенсации работникам Университета платежей при выплате процентов ипотечного кредита на приобретение жилья в собственность», работник обязан возместить Университету все затраты, предусмотренные данным положением.

9.2.3 В случае неисполнения условий, предусмотренных «Положением о предоставлении беспроцентной ссуды для первого взноса на приобретение жилья в собственность при оформлении ипотечного кредита работникам Университета», работник обязан возместить Университету все затраты, предусмотренные данным положением.

9.2.4 В лице Профсоюзной организации готовить проект сметы расходов по социальной поддержке работников Университета на предстоящий год.

9.3 Стороны исходят из того, что Работодатель проводит мероприятия по организации отдыха, санаторно-курортному лечению Работников, отдыха и оздоровления детей Работников.

9.4 Работодатель создает условия для занятий Работниками физической культурой и спортом, совместно с Профсоюзной организацией проводят спартакиаду «Здоровье».

10 Социальная сфера университета

10.1 Университет обязуется:

10.1.1 По рекомендациями социальной комиссии оказывать содействие Работникам Университета, нуждающимся в улучшении жилищных условий (Приложения №1, 3, 5)

10.1.2 Обеспечить работу объектов общественного питания в Университет в соответствии с расписанием учебных занятий. Производить дотацию объектов общественного питания.

10.1.3 Предоставлять Работникам Университета для организации отдыха и проведения культурно-массовых мероприятий объекты общественного питания, учебно-геодезическую базу «Исеть» и учебно-геодезический лагерь «Экспресс».

10.1.4 Бесплатно предоставлять спортивный инвентарь, спортивное оборудование и помещения Университета для физкультурно-оздоровительных занятий Работников Университета по графику, согласованному с кафедрой физвоспитания.

10.1.5 С 1 сентября по 30 июня предоставлять ежедневно в 17:10 (кроме субботы и воскресенья) автобус для перевозки Работников Университета (в филиалах – по возможности и необходимости) по установленному маршруту. По заявкам руководителей структурных подразделений Университета могут быть организованы дополнительные рейсы автобуса в 20:10.

10.2 Работники обязуются:

10.2.1 Создать и организовать работу комиссии по проверке объектов общественного питания Университета

11 Основы взаимоотношений Университета и Профсоюзной организации

11.1Настоящий коллективный договор распространяется на Работников Университета, включая Работников всех его обособленных структурных подразделений, образованных на момент его заключения. В настоящий Коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения, учитывающие специфику обособленных структурных подразделений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.1.1 Права и гарантии Профсоюзной организации определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными актами Российской Федерации, Уставом Роспрофжел.

Действие настоящего договора распространяются на выборных и штатных работников Роспрофжел.

11.1.2 Работодатель предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзной организации необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающее санитарно-гигиеническими требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профсоюзной организации и проведения собраний Работников, транспортные средства, средства и услуги связи, обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений и создает условия для обеспечения деятельности Профсоюзной организации.

11.1.3 Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом Университета.

11.1.4 Представителем Университета при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, а так же при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с Университетом является ректор Университета (лично) или уполномоченные им лица.

11.1.5 Для реализации мероприятий Коллективного договора Работодатель обязуется предусматривать ежегодное выделение средств, для финансирования расходов в

размере не менее 5 % от внебюджетных поступлений, включая хозрасчетные подразделения Университета, филиалы и колледжи Университета.

По всем приложениям, предусмотренным настоящим Коллективным договором, выплаты и компенсации производить в филиалах и колледжах самостоятельно (за исключением филиалов в г. Н. Тагиле, г. Тюмени и Медицинского колледжа).

11.1.6 Работники Университета уполномочивают Профсоюзную организацию на период между конференциями трудового коллектива быть его представителем в переговорах с Университетом при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, при реализации права на участие в управлении Университетом, рассмотрении трудовых споров работников с Университетом.

Профсоюзная организация представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся ее членами при условии, что они письменно уполномочили Профсоюзную организацию представлять их интересы и оказывают ей финансовую поддержку.

Индивидуальные трудовые споры (между Университетом и работником) разрешаются Комиссией по трудовым спорам, образуемой в установленном ТК РФ порядке.

11.1.7 Ответственность за выполнения настоящего Коллективного договора несут ректор Университета и председатель Профсоюзной организации.

11.1.8 Университет и Профсоюзная организация обязуется:

– обеспечить действенный контроль и полную гласность выполнения условий настоящего Коллективного договора;

– ежегодно при подведении итогов выполнения бюджета Университета за прошедший финансовый год рассматривать итоги финансового обеспечения исполнения Коллективного договора и планировать затраты на текущий финансовый год.

11.1.9 В случае реорганизации Сторон настоящего договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор в пределах срока действия настоящего договора.

11.2Гарантии и права Профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

11.2.1 Рассматривать письменные представления Профсоюзной организации об устранении любых нарушений трудового законодательства РФ, коллективного договора, локальных нормативных актов университета и в недельный срок после получения письменного представления сообщать ответ Председателю Профсоюзной организации.

11.2.2 Рассматривать предложения Профсоюзной организации о наложении дисциплинарных взысканий на Работников, являющихся заместителями руководителя, руководителями структурных подразделений, нарушающих законодательство РФ, коллективный договор, локальные нормативные акты университета и в течение месяца сообщать профкому результаты рассмотрения.

11.2.3 Привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять Работников, входящих в состав выборных органов РОСПРОФЖЕЛ, уполномоченных лиц по охране труда

по инициативе Работодателя возможно только с согласия Профсоюзной организации.

11.2.4 Членам выборных профсоюзных органов университета предоставлять (не в ущерб основной работе) время для организации общественных мероприятий в интересах коллектива Работников, краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выбор-ных органов (п. 5, 6 ст. 25 закона о профсоюзах) с сохранением заработной платы.

11.2.5 Работнику, освобожденному от работы в университете в связи с их избранием на должность председателя Профсоюзной организации, предоставлять прежнюю работу (должность) при прекращении своих полномочий, а при отсутствии таковой – другую равноценную работу (должность) с его согласия согласно действующему законодательству.

11.2.6 Распространять на выборных и штатных Работников Профсоюзной организации льготы и компенсации, предусмотренные настоящим Договором для Работников УрГУПС, производить поощрение их за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач университета.

11.2.7 Профсоюзная организация включается в перечень подразделений для обязательной рассылки приказов, документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников.

Содействовать Профсоюзной организации в использовании информационных систем университета для широкого информирования Работников о деятельности профсоюза по защите их социально-трудовых прав и профессиональных интересов.

С Профсоюзной организации не взимается плата за типографские работы, пользование телефонами, интернет и прочие расходы, связанные с обслуживанием Работников.

11.2.8 Бесплатно перечислять профсоюзные взносы всех работающих членов профсоюза в размере 1 % от заработка, а также Работников, не являющихся членами профсоюза (ст. 377 ч. 6 ТК РФ), в размере 1 % от заработка по их заявлениям на счет профсоюзной организации. Перечисление взносов производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

11.2.9 Представлять по запросу Профсоюзной организации необходимые нормативные и правовые документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, работы комбината общественного питания и другим социально-экономическим вопросам.

11.2.10 Разрешать проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время по согласованию Сторон без нарушений нормальной деятельности Университета. Предоставлять в бесплатное пользование в согласованное время по заявкам Профсоюзной организации спортивные залы, площадки для проведения спортивных соревнований и других спортивно-оздоровительных мероприятий для сотрудников Университета в соответствии с установленным в Университете порядком.

11.2.11 Оказывать поддержку работе Профсоюзной организации при решении трудовых, социально-экономических проблем работников Университета.

11.2.12 Соблюдать права Профсоюзной организации, создавать необходимые условия для нормальной его деятельности в соответствии с законодательством РФ, уставом Университета.

11.2.13 Не препятствовать представителям Роспрофжел в посещении подразделений Университета, где работают члены Роспрофжел, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством Российской Федерации прав.

11.2.14 Перечислять на счет Профсоюзной организации денежные средства для осуществления культурно-массовых, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий. Конкретные размеры отчислений устанавливаются локально-нормативными актами Университета

11.2.15 Согласовывать с Профсоюзной организацией решения, затрагивающие социально-экономические и правовые интересы работников Университета.

11.2.16 Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в Университете на должностях профессорско-преподавательского состава, может быть снижена учебная нагрузка по согласованию с кафедрой на 10 %.

11.2.17 Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюзной организации по охране труда, представители профсоюзной организации ДОРПРОФЖЕЛ в создаваемых в Университете совместных с работодателями комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы – на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации».

11.3 Обязательства Профсоюзной организации

11.3.1 Осуществлять взаимодействие с Работодателем в реализации настоящего Договора, стабилизации финансового положения и повышения эффективности работы коллектива, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов, равноправия; соблюдать законодательство Российской Федерации и условия Договора. Принимать конструктивное участие в разработке и обсуждении проектов перспективного и текущих планов развития университета, его социально-бытовой инфраструктуры.

11.3.2 Осуществлять, в соответствии с законодательством РФ, защиту социальных, экономических и профессиональных прав сотрудников и общественный контроль за выполнением Работодателем законодательства о труде и охране труда, содействовать улучшению условий труда.

11.3.3 Защищать права Работников при отказе от выполнения работ, если Работодателем не обеспечены необходимые условия труда.

11.3.4 Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем санитарно-гигиенических условий в помещениях университета, контроль качества общественного питания и принимать необходимые меры по их улучшению.

11.3.5 Выявлять и вести учет лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и диетическом питании, проводить информационно-разъяснительную работу среди Работников по действующим и вновь принятым социальным программам Университета.

11.3.6 Содействовать Работодателю в проведении работы по выполнению Работниками правил внутреннего распорядка, выработке творческого отношения к профессио-

нальными служебным обязанностям. Принимать меры по недопущению трудовых конфликтов по вопросам, включенным в настоящий договор, при условии их выполнения. Конфликтные ситуации по вопросам соблюдения положений о режиме и условиях работы, оплаты труда рассматривать в установленные сроки на заседаниях комиссии Профсоюзной организации, профсоюзных групп.

11.3.7 Осуществлять совместно с представителем Работодателя проверку соблюдения санитарно-гигиенических норм и правил в помещениях комбината общественного питания.

11.3.8 Обеспечивать информацию об имеющихся возможностях по оздоровлению Работников в санаториях-профилакториях, курортах, домах и базах отдыха.

11.3.9 Вести пропаганду здорового образа жизни.

11.3.10 Проводить культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия с привлечением Работников Университета.

11.3.11 Совместно с Работодателем и советом ветеранов осуществлять шефство над пенсионерами, участниками Великой Отечественной войны, многодетными семьями и одинокими родителями.

11.3.12 Предоставлять полугодовой отчет Работодателю о проведении мероприятий по культурной, спортивно-массовой, оздоровительной работе, организации летнего отдыха детей и Работников.

11.3.13 Инициировать обсуждение вопроса о продлении срока действия настоящего договора или о принятии нового договора.

11.3.14 Представлять интересы Работников Университета при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, контроля его выполнения, а так же реализовать их право на участие в управлении Университетом.

11.3.15 Соблюдать принцип равноправия Университета и Профсоюзной организации.

11.3.16 Осуществлять взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, связанных с ними, отношений, способствовать обеспечению гарантий и трудовых прав Работников, участвовать в совершенствовании трудового законодательства.

11.3.17 Разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

12 Контроль, за выполнением договора и ответственность сторон

12.1 Контроль за выполнением обязательств Договора осуществляет двухсторонняя комиссия по подготовке и контролю за исполнением Договора.

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

12.3 При нарушении, невыполнении или ненадлежащем исполнении своих обязанностей по Договору Стороны несут следующие меры ответственности перед коллективом Работников:

1. Профсоюзная организация (решение по пп. 1, 2 принимаются профсоюзной конференцией университета):

1) предупреждение о неудовлетворительной работе;

2) объявление недоверия и переизбрание;

3) лица, представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств Договора, привлекаются к ответственности на основании ст. 55 ТК РФ.

2. Работники: меры ответственности Работников определяются ТК РФ, настоящим Договором, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка университета.

3. Работодатель:

1) меры ответственности, предусмотренные ТК РФ и Кодексом РФ об административных правонарушениях;

2) лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств Договора, привлекаются к ответственности на основании ст. 55 ТК РФ.

12.4 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 стихийные бедствия, военные действия, массовые беспорядки, забастовки, а также нормативные акты органов государственной власти, препятствующие исполнению сторонами обязательств по Договору и т.п.

12.5 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 для его корректировки.

12.6 Действие настоящего Коллективного договора может быть продлено, изменено, дополнено, аннулировано только по взаимной договоренности Сторон.

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

Внесенные изменения и дополнения, а также текст разъяснений оформляются приложением к настоящему Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работников, органов ДОРПРОФЖЕЛ и Работодателя».

13 Заключительные положения

13.1 Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

13.2Изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действий производятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ.

13.3Для регулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

13.4Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Университетом и Профсоюзной организацией до сведения работников в течении 10 дней с момента его подписания.

13.5Контроль за выполнения Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны совместно не реже одного раза в год отчитываются о выполнении Коллективного договора на заседании Ученого совета Университета.

Коллективный договор подписали:

От Университета
Ректор УрГУПС

А. Г. Галкин
«02» февраля 2021

От работников
Председатель Профсоюзной организации

А.А. Ковалев
«02» февраля 2021