



ПРИВОЛЖСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

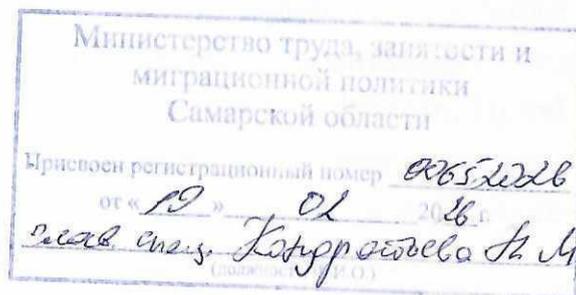


1905

РОСПРОФЖЕЛ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Приволжский государственный университет путей сообщения»
на 2026-2028 годы

*Принят на Конференции работников и обучающихся ПривГУПС
«16» февраля 2026 г. (протокол № 63)*



САМАРА – 2026

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приволжский государственный университет путей сообщения» (далее – ПривГУПС, Университет) на 2026-2028 годы (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта, на 2026-2028 годы (далее - Отраслевое соглашение), Уставом и иными нормативными правовыми актами, регулируемыми социально - трудовые отношения.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ПривГУПС, а также с филиалами Университета: Оренбургского института путей сообщения (ОрИПС), Уфимского техникума железнодорожного транспорта (УТЖТ).

- Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Приволжский государственный университет путей сообщения».

Представителями Сторон настоящего Договора являются:

- Представитель Работников – первичная профсоюзная организация ПривГУПС Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), исполнительным органом которой является профсоюзный комитет Работников (далее – ППО Работников).

- Представитель Работодателя – ректор ПривГУПС, а также уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке руководители филиалов и иных структурных подразделений ПривГУПС.

1.3. Договор определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности ПривГУПС и социально-экономических и профессиональных интересов Работников Университета.

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

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

1.6. В течение срока действия настоящего Договора стороны на основе взаимной договоренности вправе вносить в него дополнения и изменения. При наступлении условий, требующих внесения дополнений и (или) изменений в настоящий Договор, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о необходимости коллективных переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.7. Руководствуясь статьей 30 ТК РФ ППО Работников представляет в социальном партнерстве интересы всех работников Университета независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с Работодателем.

1.8. Договор является основой для заключения коллективных договоров филиалов ПривГУПС в пределах предоставленных им полномочий для этих целей.

1.9. Расходы, связанные с реализацией Договора, осуществляются в пределах бюджета ПривГУПС.

В филиалах Университета льготы и гарантии осуществляются в пределах согласованных утвержденных планов финансово-хозяйственной деятельности. Коллективный договор в этом случае заключается между руководителем структурного подразделения (директором филиала) в соответствии с наделенными полномочиями и представительным органом Работников структурного подразделения (филиала) в лице профсоюзного комитета Работников.

1.10. Стороны на равноправной основе создали комиссию из представителей Работников и Работодателя, наделенных необходимыми полномочиями.

На комиссию возложены следующие функции: подготовка проекта коллективного договора, ведение переговоров по его заключению, осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора, внесение в него изменений и дополнений, урегулирование возникающих между представителями сторон разногласий. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Коллективный договор, принимается на конференции Работников и обучающихся Университета. Норма представительства делегатов на конференции, в соответствии с Уставом Университета определяется ученым советом. Решение конференции работников и обучающихся Университета считаются принятыми, если за них проголосовало более 50 процентов делегатов, присутствующих на конференции работников и обучающихся Университета, при явке не менее двух третьих списочного состава делегатов конференции работников и обучающихся Университета.

1.12. Текст Договора, дополнения и изменения Договора доводятся до Работников ПривГУПС посредством размещения на официальном сайте Университета в месячный срок со дня подписания сторонами.

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

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

1.14. Работодатель информирует первичную профсоюзную организацию Университета о намечаемых структурных изменениях, ликвидации, реорганизации структурных подразделений и проведении связанных с этим мероприятий в установленные законодательством сроки.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Договора

В целях развития и дальнейшего углубления социального партнерства Работодатель и Работники Университета принимают на себя ряд обязательств.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Сотрудничать с ППО Работников на принципах уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдать законодательство Российской Федерации и условия Договора.

Сотрудничество с ППО Работников осуществляется в следующих формах:

- коллективные переговоры по подготовке коллективного договора и его заключению;

- участие Работников и их представителя - Первичной 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 деятельности Университета, предложения по его совершенствованию;

- предоставление ППО Работников информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников.

2.1.2. Принимать нормативные акты, содержащие нормы трудового права в случаях, когда требуется учет мотивированного мнения ППО Работников в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

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

2.1.4. Придавая первостепенное значение вопросам воспитания у Работников чувства ответственности за выполняемую работу, гордости за свою профессию, осуществлять награждение Работников Почетной грамотой и другими наградами ПривГУПС, представлять к награждению государственными и ведомственными наградами согласно действующему локальному акту Университета, регулирующему вопросы награждения и поощрения Работников Университета.

2.1.5. Принимать меры, предотвращающие конфликтные ситуации, мешающие нормальному ритму работы и ходу выполнения Договора.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Способствовать выполнению основной задачи Университета - подготовке высококвалифицированных специалистов железнодорожного транспорта и других отраслей российской экономики.

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

2.2.3. Соблюдать трудовую и производственную (служебную) дисциплину, режим рабочего времени.

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

2.2.5. Сохранять материальные ценности Университета и пресекать попытки порчи и хищения имущества со стороны Работников, студентов, посторонних лиц. Принимать активное участие в вопросах профилактики, предупреждения и противодействия коррупции в Университете, не допускать при выполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

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

2.2.7. Соблюдать нормы и требования по охране и безопасности труда, правила пожарной безопасности.

2.2.8. В срок, не превышающий 7 календарных дней, сообщать Работодателю об изменении своих персональных данных путем представления информации и подтверждающих документов в кадровую службу.

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

2.2.10. При нарушении правил по охране и безопасности труда, приведшем к материальному ущербу, возмещать причиненный ущерб в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.2.11. Выполнять Правила внутреннего трудового распорядка. Факты появления на рабочем месте в нетрезвом состоянии, курения, употребления алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ на рабочих местах, в общежитиях считать грубейшим нарушением трудовой дисциплины.

2.2.12. Работники, на которых распространяется действие Отраслевого соглашения и коллективного договора ПривГУПС, не являющиеся членами профсоюза, вправе перечислять по личному заявлению в бухгалтерию Университета 1% от заработной платы на счет профсоюзной организации. Перечисления производятся ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы. ППО Работников представляет во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, при условии, что они письменно уполномочили профсоюзный комитет Работников представлять их интересы.

2.3. Работники имеют право:

- требовать приведения в соответствие с санитарно-гигиеническими нормативами содержания и оснащения 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.

2.4. Стороны согласились предусматривать учет мнения ППО Работников Университета при выделении внебюджетных средств на обеспечение социально-экономической защиты Работников.

2.5. Стороны договорились о делегировании представителей ППО Работников Университета для их участия в работе коллегиальных органов управления Университета и комиссиях, осуществляющих избрание по конкурсу на должности профессорско-преподавательского состава, и для проведения аттестации работников. Делегированные представители ППО Работников в обязательном порядке включаются в состав соответствующих органов управления и комиссий Университета.

2.6. Стороны обязуются обеспечивать участие представителей ППО в проведении аттестации Работников, состоящих в штате Университета.

3. Трудовые отношения

3.1. 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 снижать уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством, другими нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением, Уставом Университета и настоящим Договором.

3.2. В случае избрания Работника по конкурсу на замещение должности педагогического Работника, по основному месту работы срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется коллегиальным органом управления Университета, в полномочия которого входит проведение конкурса на замещение соответствующих должностей педагогических Работников в соответствии с локальными нормативными актами Университета, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Университета и может быть определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет.

В случае если трудовой договор между педагогическим Работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и Университетом заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

Для осуществления контроля за выполнением данного условия стороны ежегодно проводят мониторинг количества срочных трудовых договоров разной длительности (по состоянию на 30 июня текущего года).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускать только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их

изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника.

О предстоящих изменениях трудового договора, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (статьи 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.

3.3.2. 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 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.

3.3.3. Разрешать индивидуальные трудовые споры по вопросам установления и изменения условий труда и его оплаты по согласованию с ППО Работников ПривГУПС; по вопросам применения трудового законодательства, а также установленных условий труда и его оплаты - в комиссии по трудовым спорам и суде.

3.3.4. Разрешать коллективные трудовые споры по вопросам установления и изменения условий труда и его оплаты по согласованию с ППО Работников ПривГУПС в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.3.5. Рассматривать жалобы и заявления Работников по любым вопросам в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.3.6. Предусматривать при необходимости в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору возможность дистанционной работы в случае, если образовательной программой предусматривается применение дистанционных технологий.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта Работодателя, принятого с учетом мотивированного мнения ППО Работников.

3.3.7. Регулировать режим рабочего времени и оплаты труда педагогических Работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу Работников на дистанционный режим работы, в соответствии с приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета по данному вопросу.

3.3.8. Обеспечивать заключение с Работниками трудового договора с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н.

3.4. Стороны договорились предоставлять по запросу выборного органа первичной профсоюзной организации локальные нормативные акты Университета, которые принимаются в целях определения сроков трудовых договоров, заключаемых с педагогическими Работниками, отнесенными к профессорско-преподавательскому составу.

4. Оплата труда и нормы труда

4.1. Оплата труда каждого Работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Университета в соответствии с нормативными документами и условиями трудового договора.

4.1.1. Каждому Работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства в соответствии с его квалификацией, количеством и качеством труда. Условия оплаты труда Работника не могут быть ухудшены по сравнению с условиями оплаты труда, установленными законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, трудовым договором. Стороны ежегодно совместно проводят мониторинг систем оплаты труда в Университете, включая размер заработной платы Работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношение в оплате труда руководителей, специалистов и других Работников.

4.2. Положение по оплате труда Работников Университета разрабатывается и принимается на основе норм трудового законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Федерального агентства железнодорожного транспорта с учетом мнения ППО работников Университета.

4.2.1. При разработке и утверждении в Университете показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются принципы объективности и предсказуемости оценки результатов его труда, адекватности вознаграждения трудовому вкладу, опыту работы и уровню квалификации, своевременности и справедливости.

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

4.2.3. Работодатель информирует Работников, с которыми заключен эффективный контракт, об изменении критериев, учитываемых при оплате контракта, не позднее, чем за два месяца до их введения.

4.2.4. Принятие локальных актов о порядке начисления стимулирующих выплат осуществляется с учетом мнения ППО Работников.

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. Работодатель обеспечивает размер оклада Работников, не менее установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

4.4. Индексация заработной платы Работников Университета проводится на условиях и в порядке, определяемых законодательством Российской Федерации.

4.5. При оформлении по инициативе Работодателя простоя или режима неполного рабочего времени Работодатель обязуется доплачивать Работнику, принятому по трудовому договору, предусматривающему режим работы с нормальной продолжительностью рабочего времени, месячную заработную плату до МРОТ.

4.6. 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 Университета, трудовым договором, и равен 35 процентам часовой тарифной ставки (должностного оклада) Работника за каждый час, отработанный в ночное время.

4.7. Оплата работы в сверхурочное время производится Работодателем за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.8. Верхний предел учебной нагрузки преподавателей в Университете определяется нормами действующего законодательства.

4.9. Работодатель предусматривает стимулирующие выплаты за кураторство групп студентов, обучающихся по программам высшего образования в соответствии с локальным актом Университета.

4.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

4.11. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится 20-го числа каждого месяца. За вторую половину месяца выплата заработной платы производится 5-го числа каждого следующего месяца, путем безналичного перечисления денежных средств на личные банковские карточки. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

4.11.2. Расчетные листы Работников выдаются в день выплаты заработной платы.

4.12. Работодатель с участием мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Университета стремится предусматривать возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда с тем, чтобы на гарантированную часть заработной платы Работников в виде окладов и выплат компенсационного характера направлялось не менее 60 процентов фонда оплаты труда Университета.

4.13. Работодатель вправе устанавливать премию к заработной плате за достижение качественных результатов труда, за регулярные занятия физической культурой, участие в спортивных соревнованиях и международных научных конференциях, их организацию и проведение, вовлечение студентов в научную и спортивную жизнь Университета и прочее при наличии средств от приносящей доход деятельности.

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

4.15. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения ППО Работников.

4.16. Стороны считают необходимым продолжить совместную работу, направленную на доведение средней заработной платы Работников административно-управленческого, инженерно-технического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала до уровня не ниже средней заработной платы в соответствующем регионе с учетом финансовой

возможности Университета.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время Работников определяется ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка ПривГУПС, Корпоративным демографическим стандартом ПривГУПС, учебным расписанием, календарным учебным графиком, утверждаемым Работодателем, а также условиями трудового договора.

5.1.1. 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.

5.1.2. 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).

5.1.3. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических Работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются соответствующими нормативными правовыми актами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (для учреждений высшего образования) и Министерства просвещения Российской Федерации (для учреждений среднего специального образования).

5.2. Работодатель предоставляет ежегодные оплачиваемые отпуска по утвержденному графику с учетом мнения ППО Работников. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него осуществляется в соответствии со ст. 124 - 125 ТК РФ. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам, подтвержденным документами, очередной отпуск Работника может быть перенесен по согласованию с Работодателем.

5.3. Работодатель устанавливает продолжительность основного очередного ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с федеральным законодательством в зависимости от категории Работников ПривГУПС.

5.4. Работодатель, помимо основного очередного ежегодного отпуска, предоставляет отдельным категориям Работников дополнительные отпуска в соответствии с локальными актами Университета. Продолжительность таких

дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливается локальными актами Университета и трудовыми договорами Работников.

5.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим Работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателями с учетом мнения ППО Работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Университета и благоприятных условий для отдыха Работников.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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.

5.6. Работникам Университета, имеющим продолжительность очередного отпуска 28 календарных дней, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- имеющим стаж работы в Университете от 5 лет – 3 календарных дня;
- членам ППО работников (при стаже профсоюзного членства от 1 года) - 1 календарный день.
- работникам, имеющим двух и более несовершеннолетних детей - дополнительный оплачиваемый отпуск, длительность которого зависит от количества несовершеннолетних детей (два календарных дня и более).

5.7. Работникам, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск 3 календарных дня.

5.7.1. Дополнительные отпуска, указанные в п. 5.6. – 5.7. суммируются.

5.8. Работодатель предоставляет по заявлению Работника дополнительные оплачиваемые дни отдыха в следующих случаях:

- в связи с государственной регистрацией заключения брака Работника – 3 (три) рабочих дня;
- в связи с рождением ребенка (отцу) – 2 (два) рабочих дня;
- в связи со смертью ближайших родственников (супруга(и), матери, отца, родных братьев, сестер, детей, бабушки, дедушки) – 3 (три) рабочих дня;
- в связи с проходами детей в ряды Вооруженных сил Российской Федерации или на принятие ими присяги (только родителям) – 1 (один) рабочий день;
- для участия в мероприятиях «Последний звонок» (или вручение аттестата) родителям детей, обучающихся в 9х, 11-х классах – 1 (один) рабочий день (непосредственно на мероприятие);

- родителям, имеющим ребенка младшего школьного возраста (с 1 по 4 классы), предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха 1 сентября – 1 (один) рабочий день. В случае, если 1 сентября выпадает на выходной (праздничный, нерабочий) день, дополнительный оплачиваемый день отдыха 1 (один) рабочий день предоставляется в первый учебный день;

- женщинам, имеющим основное место работы в Университете и воспитывающих детей в возрасте до 10 лет - 1 рабочий день.

5.9. 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.

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

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

5.9.3. Работодатель предоставляет работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, по желанию, каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в Университете длительный отпуск сроком до 1 года в порядке, определяемом действующим законодательством.

5.10. Одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида, Работодатель предоставляет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в порядке, предусмотренном требованиями действующего законодательства.

5.11. Работодатель на основании рекомендации Научно-технического совета (НТС) Университета, предоставляет Работнику, завершающему работу над диссертационной работой, отпуск с сохранением средней заработной платы продолжительностью:

- 3 (три) месяца для подготовки к защите диссертации на соискание ученой степени кандидата наук;

- 6 (шесть) месяцев для подготовки к защите диссертации на соискание ученой степени доктора наук.

Рекомендации предварительно рассматриваются комиссией, в компетенции которой находятся вопросы предоставления социальных гарантий работникам ПривГУПС.

5.12. Работодатель предоставляет возможность дистанционной (удаленной) работы или работы в режиме гибкого рабочего времени продолжительностью до 120 рабочих дней в году Работнику, имеющего одного и более несовершеннолетних

детей, а также на период беременности по личному заявлению Работника, согласованному непосредственным руководителем Работника.

5.13. Работодатель и ППО Работников Университета обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка Университета в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами, а также с учетом особенностей, установленных приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, предусматривая в них в том числе:

5.13.1. Освобождение педагогического Работника от работы с сохранением заработной платы в целях реализации права личного присутствия на заседании аттестационной комиссии при его аттестации.

5.13.2. Право педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, в соответствии с действующими локальными актами Университета.

5.13.3. При составлении расписания учебных занятий для педагогических Работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, предусматривать свободные от обязательного присутствия в Университете часы с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.14. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия Работников, с учетом мнения ППО Работников Университета по письменному приказу (распоряжению) Работодателя (представителя Работодателя).

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.

6. Содействие занятости

6.1. Работодатель обязуется проводить процедуру сокращения численности или штата Работников в соответствии с нормами ТК РФ.

Критерием массового увольнения Работников при сокращении численности или штата является увольнение 5 и более процентов Работников Университета, филиала, иного структурного подразделения в течение 90 календарных дней. Под

иным структурным подразделением понимается структурное подразделение Университета, руководитель которого наделен правом приема и увольнения Работников.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, Работодатель по их письменному заявлению предоставляет до двух оплачиваемых рабочих дней в течении двух месяцев, 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 3 дня до дня, необходимого Работнику для самостоятельного поиска работы.

6.3. Работодатель обязуется не допускать увольнения по сокращению штата или численности двух Работников из одной семьи (муж, жена), за исключением случая прекращения деятельности структурного подразделения.

6.4. Работникам, осуществляющим оказание другому Работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим Работником профессии (специальности), Работодателем производятся дополнительные выплаты за наставничество в сфере труда в соответствии с локальным нормативным актом Университета, принятым с учетом мотивированного мнения ППО Работников Университета.

7. Условия и охрана труда

Работодатель обязуется:

7.1. Разрабатывать ежегодно мероприятия по улучшению условий и охраны труда с учетом мнения ППО Работников Университета.

7.2. В соответствии со статьей 224 Трудового кодекса Российской Федерации создать в Университете совместно с ППО Работников Университета на паритетной основе совместные комитеты (комиссии) по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда.

7.3. Выделять средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,1 процента от суммы расходов на оказание услуг без учета затрат на приобретение и содержание спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, на медицинские осмотры (обследования).

7.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей, специалистов и Работников Университета в сроки, установленные нормативными и правовыми актами по охране труда.

7.5. Организовывать для Работников за счет средств университета проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

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.

7.5.1. Содействовать прохождению Работниками вакцинации (ревакцинации) от инфекционных болезней, осуществляемой в целях охраны здоровья и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, распоряжениями и указаниями Главного санитарного врача Российской Федерации и главного санитарного врача соответствующего субъекта Российской Федерации.

7.6. Обеспечить за счет средств Университета приобретение и своевременную выдачу Работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами.

7.7. Проводить в установленном порядке поэтапную специальную оценку условий труда, по ее результатам разрабатывать и реализовывать план мероприятий по приведению рабочих мест к санитарно-гигиеническим нормам, за исключением рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, за исключением рабочих мест, указанных в части 6 статьи 10 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.8. Устанавливать и предоставлять 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 нормативными правовыми актами, действующими в Российской Федерации.

7.9. В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда использовать возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с принимаемым ежегодно Федеральным законом «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации».

7.10. Переводить беременных женщин в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению на другую работу, исключаящую воздействие

неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (статья 254 ТК РФ).

7.11. Исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах, связанных с вредными или опасными условиями труда.

7.12. Обеспечить параметры микроклимата в помещениях университета в соответствии с нормами СанПиН 1.2.3685-21.

7.12.1. При понижении температуры в помещениях во время отопительного сезона ниже 18°C переводить Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При температуре в помещениях ниже 14°C учебные занятия и работа сотрудников, работающих в данных помещениях, кроме тех, кто обеспечивает охрану и обслуживание инженерного оборудования учебных корпусов, прекращаются.

7.12.2. В весенне-летний период при повышении температуры в помещениях выше 28°C Работодатель переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При температуре в помещениях выше 32°C учебные занятия и работа сотрудников, работающих в данных помещениях, кроме тех, кто обеспечивает охрану и обслуживание инженерного оборудования учебных корпусов, прекращаются в соответствии с распоряжением Работодателя.

7.13. Обеспечить беспрепятственный доступ членов ППО Работников и уполномоченных им лиц для осмотра рабочих мест.

7.14. Привлекать представителей профсоюзных органов (в том числе представителей Технической инспекции труда РОСПРОФЖЕЛ) к участию в комиссиях по приемке новых объектов Университета по окончании их строительства.

7.15. Организовать и обеспечить сбор, размещение и утилизацию отходов научной, учебной и хозяйственной деятельности Университета в соответствии с нормативными документами.

7.16. Обеспечить избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда ППО Работников, оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, мотивировать их работу через систему мер поддержки, закрепленных в локальных нормативных актах Университета, принимаемых Работодателя с учетом мнения выборного органа ППО Работников.

7.17. Предоставлять соответствующему выборному органу РОСПРОФЖЕЛ сведения о выполнении соглашений по охране труда, мероприятий по устранению причин произошедших несчастных случаев в Университете и профессиональных заболеваний. Информировать соответствующие органы РОСПРОФЖЕЛ о каждом

групповом тяжелом несчастном случае, случае со смертельным исходом, о выполнении мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.18. Обеспечивать выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля, Технической и Правовой инспекции РОСПРОФЖЕЛ по выполнению требований охраны труда, трудового законодательства и других правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 211 ТК РФ), и рассмотрение представлений этих органов в установленные сроки.

7.19. Предоставлять Работникам, по согласованию с непосредственным руководителем подразделения Университета, возможность посещения медицинских учреждений в рабочее время при наличии направления врача по личному заявлению или представлении справки о посещении врача, при условии обязательной отработки этого времени в течение текущего месяца.

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

7.21. Стороны договорились способствовать деятельности подразделения (службы) охраны труда в Университете, их оснащению и методическому обеспечению в соответствии с требованиями законодательства.

8. Кадровая и молодежная политика, обучение и закрепление профессиональных кадров.

Работодатель обязуется:

8.1 Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа перспективных молодых сотрудников на руководящие должности в Университете.

8.2. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для работников - женщин категории профессорско-преподавательского состава, имеющим основное место работы в Университете, в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет на основании письменного заявления Работника.

8.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников в соответствии с должностными обязанностями по инициативе и для нужд Университета за счет Работодателя, по инициативе Работников - за счет их средств, без отрыва от производства.

8.4. 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 статьей 173 ТК РФ.

8.5. Содействовать и оказывать методическую и финансовую помощь Работникам ПривГУПС, участвующим в проводимых региональных конкурсах педагогического мастерства.

8.6. На основании рекомендации Научно-технического совета (НТС) Университета, предоставлять Работнику, имеющему трудовой стаж в Университете более 3 (трех) лет, право единоразового обращения за образовательной услугой по основной образовательной программе подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре со скидкой 80%.

Рекомендации предварительно рассматриваются комиссией, в компетенции которой находятся вопросы предоставления социальных гарантий работникам ПривГУПС.

8.7. Установить ежемесячную доплату к заработной плате в размере 10 000 рублей Работникам категории профессорско-преподавательского состава, имеющим основное место работы в Университете, из числа молодёжи до 30 лет включительно, имеющим учёную степень кандидата наук. Доплата устанавливается до достижения Работником предельного возраста на основании личного заявления.

8.8. Установить ежемесячную доплату к заработной плате в размере 50 000 рублей Работникам Университета категории профессорско-преподавательского состава, из числа молодёжи до 39 лет включительно, имеющим учёную степень доктора наук. Доплата устанавливается до достижения Работником предельного возраста на основании личного заявления.

8.9. Установить ежемесячную доплату к заработной плате в размере 30% должностного оклада Работникам Университета категории профессорско-преподавательского состава, имеющим основное место работы в Университете, в возрасте до 55 лет включительно, имеющим учёную степень доктора наук. Доплата устанавливается до достижения Работником предельного возраста на основании личного заявления.

8.10. Установить ежемесячную доплату к заработной плате в размере 50% должностного оклада Работникам категории профессорско-преподавательского состава, имеющим основное место работы в Университете, в возрасте до 60 лет включительно, имеющим учёное звание профессора, присвоенное Министерством науки и высшего образования Российской Федерации. Доплата устанавливается до достижения Работником предельного возраста на основании личного заявления.

8.11. Стороны совместно в целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

8.11.1. обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава Университета;

8.11.2. реализации права педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при полном возмещении им командировочных расходов в соответствии с трудовым законодательством.

8.12. Стороны договорились содействовать участию представителей Университета в организуемых Министерством науки и высшего образования Российской Федерации Всероссийском конкурсе «Лучший молодой преподаватель», Всероссийском конкурсе «Профессор года», «Доцент года» и других профессиональных конкурсах.

9. Социальные гарантии, компенсации и льготы

Работодатель обязуется:

9.1. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам Университета по договору социального найма.

9.2. Производить ремонт находящихся на балансе Университета зданий и проводить другие мероприятия по улучшению условий быта Работников и студентов по согласованным планам.

9.3. Рассматривать на ученом совете и решать вопросы приобретения и оплаты найма жилья за счет внебюджетных средств для высококвалифицированных специалистов и сотрудников, а также предоставлять Работникам Университета денежную компенсацию оплаты стоимости найма жилья или процентов ипотечного кредита в банке при приобретении жилья в собственность в соответствии с положением, принимаемым ученым советом и утверждаемым ректором Университета.

9.4. Финансировать медицинские услуги в рамках добровольного медицинского страхования (далее - ДМС) для Работников.

9.5. Предусматривать в бюджете Университета выделение внебюджетных средств на обеспечение социально-экономической защиты Работников: оказания материальной помощи Работникам Университета и неработающим пенсионерам-ветеранам ПривГУПС, проведения культурно-массовой и спортивно-массовой работы среди Работников.

Определять направления использования этих средств с участием представителей ППО Работников ПривГУПС.

9.6. Оказывать материальную помощь:

- а) в связи с кражей (при наличии справки из правоохранительных органов);
- б) родственникам в случае смерти Работника;
- в) в случае смерти близкого родственника Работника (жены, мужа, матери, отца, детей).
- г) при рождении первого ребенка в размере 10 000 рублей;
 - при рождении второго ребенка в размере 20 000 рублей;
 - при рождении третьего и последующего ребенка в размере 30 000 рублей.
- д) в иных случаях.

Иные случаи предоставления материальной помощи, а также размер оказываемой материальной помощи определяются Положением о предоставлении материальной помощи Работникам ПривГУПС.

Заявления предварительно рассматриваются комиссией, в компетенции которой находятся вопросы предоставления социальных гарантий работникам ПривГУПС.

9.7. Вести учет ветеранов Университета (ветераном ПривГУПС для целей настоящего Договора считается Работник со стажем работы 15 лет и более, вышедший на пенсию и уволившийся из Университета, а также штатные сотрудники ППО Работников Университета, которые проработали в ППО Работников 15 лет и более) и оказывать, по представлению ППО Работников, материальную поддержку неработающим пенсионерам-ветеранам ПривГУПС в связи с юбилейными датами через каждые 5 лет: для женщин, начиная с 60 лет; для мужчин, начиная с 65 лет в размерах, установленных локальными актами Университета.

9.8. Поощрять Работников дополнительно в связи с юбилейной датой (женщинам - от 50 лет каждые 5 лет, мужчинам - от 55 лет каждые 5 лет) при непрерывном стаже работы в Университете 5 лет и более (исключая совместителей) в размерах, установленных локальными актами Университета.

9.9. Установить Работникам, имеющим средний месячный заработок не выше 30 000 руб., компенсационную выплату на содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размере 3 000 руб. на одного ребенка в месяц.

9.10. Установить детям, супругам Работников и ветеранам ПривГУПС 50% скидку на стоимость услуг физкультурно-оздоровительного центра.

9.11. При увольнении Работников из Университета впервые в связи с выходом на пенсию независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй группы, с непрерывным стажем работы в Университете 20 лет и более, производить

выплаты за счет внебюджетных средств в виде единовременного поощрения за добросовестный труд в размере четырех должностных окладов.

9.12. При установлении по вине Работодателя Работнику инвалидности вследствие несчастного случая на производстве за счет средств Работодателя осуществить выплату единовременного пособия по инвалидности в размере не менее: для I группы (ограничение 3-й степени) - девяти среднемесячных заработков Работника; для II группы (ограничение 2-й степени) - шести среднемесячных заработков Работника; для III группы (ограничение 1-й степени) - трех среднемесячных заработков Работника, без учета суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной статьей 11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний» (далее - Федеральный закон № 125-ФЗ).

При гибели Работника вследствие несчастного случая на производстве по вине Работодателя выплачивать лицам, имеющим право на страховое возмещение в соответствии со статьей 7 указанного Федерального закона № 125-ФЗ, единовременное пособие в размере десяти среднемесячных заработков Работника, без учета единовременной страховой выплаты, предусмотренной ст. 11 Федерального закона № 125-ФЗ. Каждому ребенку Работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве по вине Работодателя, до достижения им возраста 18 лет выплачивать ежемесячное возмещение вреда в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

9.13. Создать условия для дистанционного режима работы при досрочном выходе Работника из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.14. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением среднего заработка за рабочие дни, начиная с 28- недели беременности (третий триместр) до оформления отпуска по беременности и родам женщины-работницы (при условии наблюдения беременности в медицинских организациях и по ее личному заявлению).

9.15. Меры дополнительной поддержки и гарантии Работникам - участникам специальной военной операции и членам их семей закрепляются локальным актом Университета.

9.16. За добросовестный труд, достижения и заслуги к дате образования Университета поощрять Работников со стажем работы в Университете более 25 лет наградами Университета, выдвигать на соискание отраслевых и государственных наград либо денежным вознаграждением при наличии финансовой возможности.

9.17. При награждении работника Университета ведомственной наградой осуществлять выплату денежного вознаграждения за счет средств Университета, в

соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам Университета.

10. Социальная сфера

Работодатель обязуется:

10.1. Стороны исходят из того, что Работодатель осуществляет меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения Работников на имеющейся базе Университета (с учётом межвузовской кооперации) за счёт использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

10.2. Выделять, при наличии возможности, Работникам Университета места для стоянки личного автотранспорта на его территории в течение рабочего времени согласно локальным нормативным актам.

10.3. Предоставлять бесплатно Работникам спортивные залы и сооружения в рамках расписания работы физкультурно-оздоровительного центра ПривГУПС.

11. Гарантии права ППО Работников

Работодатель обязуется:

11.1. Рассматривать письменные представления ППО Работников об устранении любых нарушений трудового законодательства Российской Федерации, коллективного договора, локальных нормативных актов Университета и в недельный срок после получения письменного представления сообщать ответ ППО Работников.

11.2. Рассматривать предложения ППО Работников о наложении дисциплинарных взысканий на Работников, нарушающих законодательство Российской Федерации, коллективный договор, локальные нормативные акты Университета и в течение месяца, не считая времени отсутствия работника на работе по уважительным причинам, сообщать ППО Работников результаты рассмотрения.

11.3. Привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять Работников, входящих в состав выборных органов РОСПРОФЖЕЛ, уполномоченных лиц по охране труда, по инициативе Работодателя только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации Работников ПривГУПС. При этом Работники, входящие в состав выборных органов РОСПРОФЖЕЛ, обязаны в 3-дневный срок уведомлять Работодателя о вхождении в состав выборных органов РОСПРОФЖЕЛ.

11.4. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов Университета (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 выборных органов с сохранением заработной платы.

11.4.1. При наличии возможности снижать учебную нагрузку членам выборных профсоюзных органов Университета, не освобожденным от основной работы в Университете на должностях профессорско-преподавательского состава.

11.4.2. Предоставлять прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другу равноценную работу (должность) в Университете Работнику, освобожденному от работы в Университете в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также - освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий

11.4.3. Признать значимой для деятельности Университета работу на выборной должности председателя организации РОСПРОФЖЕЛ и в составе выборного профсоюзного органа РОСПРОФЖЕЛ и принимать это во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение вакантных должностей научных и педагогических Работников Университета.

11.5. Предоставлять в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ Университета, независимо от численности Работников, необходимые помещения (не менее одного), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного профсоюзного органа и проведения собраний Работников, транспортные средства, средства и услуги связи, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений и создавать другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных коллективным договором Университета.

11.6. Осуществлять финансирование культурно-массовых, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий в размере не менее 500 рублей на 1 Работника в год при проведении указанных мероприятий.

11.7. Предоставлять по запросу ППО Работников необходимые нормативные и правовые документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы.

11.8. Разрешать проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время по согласованию сторон без нарушения нормальной деятельности Университета.

11.9. Предоставлять в бесплатное пользование по предварительным заявкам ППО Работников актовый зал и другие помещения для проведения конференций, собраний, заседаний, а также культурно-массовых мероприятий, организуемых и проводимых профсоюзными органами Университета. Предоставлять в бесплатное

пользование в согласованное время по заявкам ППО Работников спортивные залы, площадки и бассейн для проведения спортивных соревнований и других спортивно-оздоровительных мероприятий для Работников Университета в соответствии с установленным в Университете порядком.

12. Обязательства ППО Работников

12.1. 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.

12.2. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации защиту социальных, экономических и профессиональных прав Работников и общественный контроль за выполнением Работодателем законодательства о труде и охране труда, содействовать улучшению условий труда.

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

12.4. Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем санитарно-гигиенических условий в помещениях Университета, контроль качества общественного питания и принимать необходимые меры по их улучшению. Обеспечить избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда.

12.5. Регулярно (2 раза в год) рассматривать на заседаниях ППО Работников с участием представителей Работодателя вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

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

12.7. Принимать участие в разработке правил внутреннего трудового распорядка Университета и иных локальных нормативных актов. Осуществлять контроль за тем, чтобы Работника при приеме на работу знакомили с локальными актами Университета.

12.8. Содействовать Работодателю в проведении работы по выполнению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, выработке творческого

отношения к профессиональным и 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 ППО Работников.

12.9. Осуществлять совместно с представителем Работодателя проверку соблюдения санитарно-гигиенических норм и правил в помещениях, в которых осуществляется общественное питание.

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

12.11. Вести пропаганду здорового образа жизни.

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

12.13. Совместно с Работодателем ежегодно в первое воскресенье августа организовывать участие коллектива в торжественных мероприятиях Куйбышевской железной дороги, филиала ОАО «Российские железные дороги», посвященных Дню железнодорожника.

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

12.15. Предоставлять ежеквартально отчет Работодателю об использовании целевых средств на проведение культурной, спортивно-массовой, оздоровительной работы.

12.16. Инициировать обсуждение вопроса о продлении срока действия настоящего Договора или о принятии нового Договора не позднее, чем за три месяца до окончания действия настоящего Договора.

12.17. В рамках подготовки к заседанию сторон администрации Университета и выборных органов первичной профсоюзной организации Работников ПривГУПС, ППО Работников формировать отчеты о выполнении Отраслевого соглашения за отчетный период.

Подписанные ректором Университета и председателем первичной профсоюзной организации отчеты о выполнении Отраслевого соглашения представляются в Росжелдор и Аппарат Центрального комитета РОСПРОФЖЕЛ в срок не позднее одного месяца со дня окончания отчетного периода.

12.18. Предоставлять отчет о доходах и расходах ППО Работников с периодичностью один раз в полгода.

12.19. ППО Работников должна иметь свой сайт либо раздел на официальном сайте Университета, на котором подлежит размещению информация о деятельности ППО Работников, актуальные нормативные документы, отчеты и иные сведения.

13. Контроль за выполнением Договора и ответственность сторон

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

13.2. Ход реализации положений настоящего Договора за полугодие и итоги выполнения его за год рассматриваются на совместном заседании представителей сторон Договора

13.3. При нарушении, невыполнении или ненадлежащем исполнении своих обязанностей по Договору стороны несут следующие меры ответственности перед коллективом Работников:

1. ППО Работников:

- 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 статьи 55 ТК РФ.

Решения по подпунктам 1, 2 принимаются профсоюзной конференцией Университета.

2. Работники:

Меры ответственности Работников определяются ТК РФ.

3. Работодатель:

- 1) меры ответственности, предусмотренные ТК РФ и Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях;
- 2) лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств Договора, привлекаются к ответственности на основании статьи 55 ТК РФ.

13.4. 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.

13.5. 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.

14. Заключительные положения

14.1. Настоящий Договор вступает в силу с даты подписания и действует до 31 декабря 2028 года.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, изменения типа и реорганизации Университета, а также расторжения трудового договора с руководителем Университета. При смене формы собственности Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности Университета любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

14.2. По взаимной договоренности сторон настоящий Договор может быть продлен, изменен и дополнен. Толкование Договора и разъяснения по вопросам применения отдельных его положений осуществляется сторонами по взаимной договоренности. Дополнения и изменения Договора оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работников.

14.3. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

От Работодателя:

От работников:

Ректор ПривГУПС

Председатель ПНО работников
ПривГУПС



В.Б. Тепляков

16.02.2026