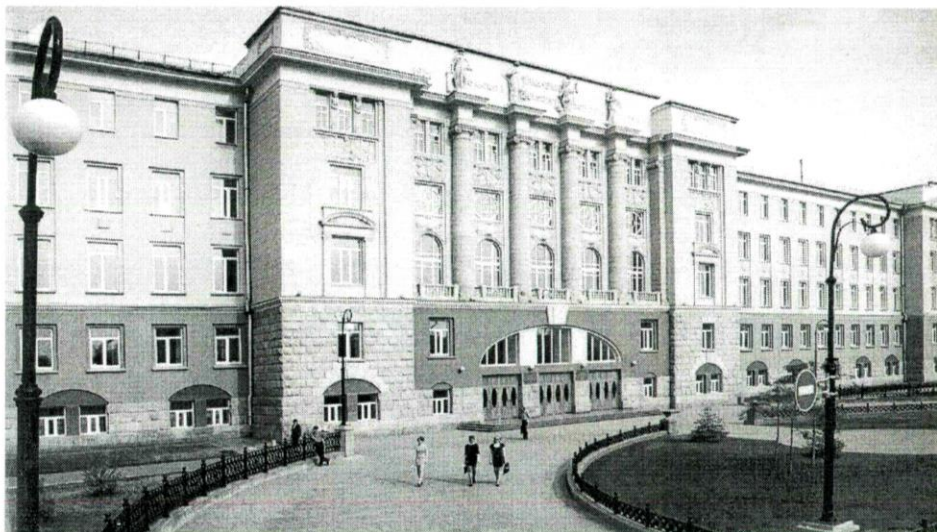


Министерство транспорта Российской Федерации
Федеральное агентство железнодорожного транспорта
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Омский государственный университет путей сообщения
(ОмГУПС (ОМИИТ))»



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Принят на конференции работников и обучающихся ОмГУПСа
21 февраля 2017 г. и действует по 20 февраля 2020 г.



От работодателя:
Ректор ОмГУПСа

Сергей Михайлович Овчаренко
21 февраля 2017 года
М. п.



От работников:
Председатель ППО
сотрудников

Владимир Сергеевич Смольянинов
21 февраля 2017 года
М. п.



ОМСК 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Основные определения	3
Общие положения	3
Раздел 1. Обязанности работодателя и работников	4
Раздел 2. Трудовые отношения.....	7
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.....	8
Раздел 4. Оплата труда работников	11
Раздел 5. Социальная защита работников Университета	12
Раздел 6. Обеспечение охраны труда и здоровья работников	15
Раздел 7. Обеспечение занятости и профессионального роста, социальных гарантий при увольнении работников	18
Раздел 8. Участие работников в управлении Университетом. Обеспе- чение деятельности профсоюзной организации.....	19
Раздел 9. Ответственность сторон и контроль за выполнением договора.....	21
Раздел 10. Заключительные положения.....	21
Приложение. Положение о предоставлении и оплате путевок в санатории, пансионаты и дома отдыха работникам ОмГУПСа.....	23



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
**«Омский государственный университет путей сообщения
(ОмГУПС (ОмИИТ))»**

ОСНОВНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Коллективный договор ОмГУПСа (далее – договор, коллективный договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Омский государственный университет путей сообщения» (далее – ОмГУПС, Университет) и связанные с ними экономические отношения, заключенный между работниками и работодателем в лице их представителей (далее – Стороны) и определяющий общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников.

Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Университетом.

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

Представитель работников – первичная профсоюзная организация сотрудников ОмГУПСа (далее – профсоюзная организация) в лице ее исполнительного органа – профсоюзного комитета во главе с его председателем.

Представитель работодателя – ректор ОмГУПСа.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Основными целями настоящего договора являются повышение эффективности работы Университета, усиление социальной ответственности сторон за результаты деятельности, обеспечение роста благосостояния и уровня социальной защиты работников.

Коллективный договор принят в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта, на 2017 – 2019 гг. от 30.11.2016, уставом ОмГУПСа, иными нормативными актами.

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

Действие договора распространяется на всех работников Университета, а также на выборных и штатных работников профсоюзного комитета ОмГУПСа.

Двухсторонняя комиссия из представителей работников и работодателя, наделенных необходимыми полномочиями, выполняет следующие функции:

- подготовка проекта нового коллективного договора;
- обсуждение с работодателем проекта нового коллективного договора.

Ни одна из сторон договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых по нему обязательств.

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

Расходы, связанные с реализацией настоящего договора, осуществляются за счет бюджетных, внебюджетных поступлений, шефской помощи ОАО «РЖД», целевых средств Роспрофжела, спонсорской помощи сторонних организаций, частных лиц и иных источников, допускаемых законодательством Российской Федерации.

Стороны договорились осуществлять оплату за членство в следующих организациях из прибыли Университета:

- Российский союз ректоров;
- Ассоциация ректоров транспортных вузов;
- Ассоциация проректоров по учебной работе;
- Омский совет ректоров;
- Омская торгово-промышленная палата;
- иные организации (на основании соответствующих договоров).

Филиал ОмГУПСа заключает коллективный договор по выполнению социальных льгот и гарантий своих работников в зависимости от своего финансово-экономического положения в пределах предоставленных полномочий.

Раздел 1. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ

Работодатель и работники действуют на принципах социального партнерства и как участники коллективного договора принимают на себя соответствующие обязательства.

1.1. Работодатель обязуется:

1.1.1. Обеспечивать участие представителей работников в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего договора и его выполнением, предоставлять другой Стороне

полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права работников.

1.1.2. Обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами работников и настоящим договором.

1.1.3. Учитывать мнение профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим договором.

1.1.4. Всем работникам предоставлять равные возможности в реализации права на труд независимо от возрастного, общеобразовательного, полового, национального, религиозного цензов.

1.1.5. Ставить в известность в письменной форме профсоюзный комитет Университета о намерении внести изменения в структуру Университета, возникающие в связи с приведением численности работников к объемам выполняемых работ, реформированием в системе образования, совершенствованием структуры ОмГУПС, пересмотром норм трудовых затрат в срок не менее чем за два месяца, если это повлечет за собой увольнение работников или их временное освобождение от работы.

1.1.6. Рассматривать ход выполнения взаимных обязательств не реже одного раза в год.

1.1.7. Соблюдать законодательство Российской Федерации, локальные акты Университета, условия коллективного договора, привлекать к дисциплинарной и материальной ответственности виновных в нарушении трудовых прав и обязанностей, а также социальных гарантий работников.

1.1.8. Предусматривать выделение с учетом финансово-экономического положения Университета внебюджетных средств на обеспечение социальной защиты работников, определять направления использования этих средств с участием профсоюзной организации работников ОмГУПС.

1.1.9. Обеспечивать участие представителей выборных профсоюзных органов в проведении аттестации работников Университета, а также в работе ученых советов институтов, факультетов, Университета.

1.2. Работники обязуются:

1.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.

1.2.2. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, режим рабочего времени, обеспечивать здоровый морально-психологический климат в Университете.

1.2.3. Обеспечивать правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, мебели, инструментов, техники и материалов. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

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

1.2.5. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

1.2.6. Возмещать нанесенный ущерб в порядке, предусмотренном ТК РФ, при нарушении правил по охране и безопасности труда, приведшем к материальному ущербу работодателя.

1.2.7. Участвовать в воспитательной работе со студентами, способствовать бережному отношению к материальным ценностям, экономии энергетических ресурсов.

1.2.8. В целях повышения уровня культуры поведения в обществе, престижа Университета отдавать предпочтение деловому стилю одежды.

1.2.9. Соблюдать устав, правила внутреннего трудового распорядка, локальные акты Университета.

1.2.10. Считать факты появления на рабочем месте в нетрезвом состоянии, курения, употребления алкогольных напитков, наркотических веществ грубейшим нарушением трудовой дисциплины и основанием для увольнения в соответствии с существующим законодательством.

Согласия профсоюзного комитета на увольнение работника по данным основаниям не требуется.

1.3. Профсоюзный комитет, используя свои полномочия, обязуется:

1.3.1. Осуществлять в соответствии с законодательством РФ общественный контроль за выполнением работодателем законодательства РФ и правил по охране труда, содействовать улучшению условий труда.

1.3.2. Содействовать работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе.

1.3.3. Обеспечивать контроль за соблюдением работодателем санитарно-гигиенических условий в помещениях Университета.

1.3.4. Вести учет лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

1.3.5. Предоставлять возможность работнику при необходимости получать бесплатную юридическую помощь в вышестоящей профсоюзной организации.

1.3.6. Осуществлять контроль за тем, чтобы каждого работника при приеме на работу знакомили с должностными обязанностями, правилами охраны и безопасности труда на рабочем месте, приказом о приеме на работу, с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОмГУПС, коллективным договором, положением об оплате труда работников Университета.

1.3.7. Доводить до работников информацию об имеющихся возможностях по оздоровлению в санаториях, пансионатах и домах отдыха. Согласовывать с ректором кандидатуры лиц, обращающихся за предоставлением путевок на отдых и лечение.

1.3.8. Ходатайствовать перед работодателем о предоставлении материальной помощи работникам.

1.3.9. Содействовать представлению работников к наградам и поощрениям в соответствии с Положением о поощрении и представлении к наградам

работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный университет путей сообщения» и другими локальными актами.

1.3.10. Совместно с работодателем осуществлять шефство над пенсионерами, участниками Великой Отечественной войны, тружениками тыла, многодетными семьями работников.

1.3.11. Вести пропаганду здорового образа жизни, оказывать содействие работодателю в организации флюорографических обследований, вакцинации и профилактической работы среди сотрудников и студентов в вопросах предупреждения алкоголизма, наркомании, табакокурения.

1.3.12. Содействовать в организации и проведении спортивных, культурно-массовых мероприятий с привлечением работников Университета.

1.3.13. Совместно с работодателем обеспечивать участие коллектива Университета в периодических субботниках по уборке территории и производственных помещений университетского комплекса, в том числе спортивно-оздоровительного учебного центра в п. Чернолучье (далее – СОУЦ) как при подготовке его к работе в летнем сезоне, так и при организации круглогодичного отдыха, способствовать бережному отношению к материальным ценностям, экономии материальных и энергетических ресурсов.

1.3.14. Периодически контролировать графики работы комбината питания (в том числе буфетов) ОмГУПСа и качество обслуживания работников.

1.3.15. Осуществлять проработку условий и целесообразности участия в добровольном медицинском страховании, добиваться установления партнерских отношений со страховыми организациями в области добровольного медицинского страхования жизни и здоровья работников, основываясь на финансово-экономических возможностях работодателя.

1.3.16. Обеспечивать участие представителей работников в работе выборных профсоюзных руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего договора и его выполнением, предоставлять работодателю полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права работников.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Регулирование трудовых отношений работника и работодателя осуществляется трудовым договором, содержание, порядок заключения и расторжения которого определяются в соответствии с ТК РФ, нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, уставом и иными локальными актами Университета.

2.2. Работодатель в связи с введением эффективного контракта обеспечивает с учетом рекомендаций, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167н, заключение трудового договора с работниками, где конкретизированы должностные обязанности, показатели и

критерии оценки эффективности деятельности, а также обязательные условия оплаты труда в соответствии с действующим положением об оплате труда в Университете:

2.2.1. Размер оклада за установленную норму труда (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы).

2.2.2. Выплаты компенсационного характера, в том числе при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.2.3. Размер выплат стимулирующего характера, в том числе условия для их установления.

2.3. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы и в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.4. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в вузах заключаются как на срок, определенный Сторонами, так и на неопределенный срок. Заключение трудового договора в этом случае предшествует избранию по конкурсу на замещение соответствующей должности в соответствии с Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в вузах РФ.

2.5. Расторжение трудового договора с научно-педагогическим работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, осуществляется в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава, утвержденным приказом ректора от 12.01.2017 №6/д.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, со статьями настоящего раздела коллективного договора и с правилами внутреннего трудового распорядка ОмГУПС.

В соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для педагогических работников Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

3.2. Для отдельных категорий работников в соответствии с характером работы устанавливаются удлинённый рабочий день (смена), чередование смен и суммированный учет рабочего времени, который отражается в правилах внутреннего трудового распорядка ОмГУПС.

3.3. Работодатель оставляет за собой право с согласия работника в соответствии с положениями ст. 99 ТК РФ привлекать работников к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

3.4. Наряду с работой, определенной трудовым договором, работник Университета имеет право выполнять в свободное от основной работы время другую оплачиваемую работу (внутреннее совместительство) и совмещать профессии (должности) (ст. 60.1 и 60.2 ТК РФ).

3.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.6. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха – 10 мин через каждые 1,5 ч работы. Перерывы включаются в рабочее время.

3.7. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения профсоюзного комитета и по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

Работа в выходной или 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. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Работа сдельщиков в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем по двойным сдельным расценкам (ст. 153 ТК РФ) в соответствии с установленными в Университете тарифами.

3.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года и по личным заявлениям для отдельных категорий работников, определенных ректором, с гарантией обеспечения нормальной работы Университета и создания благоприятных условий для отдыха работников.

3.9. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть перенесен полностью (в виде исключения) или частично на другой год, использован по частям, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

3.10. 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.

3.11. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии с федеральным законодательством в зависимости от категории работников Университета.

3.12. Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска отдельным категориям работников за работу с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск в соответствии с законодательством РФ. Очередность представления отпусков устанавливается работодателем в соответствии с действующим законодательством (ст. 123 ТК РФ).

3.13. Запрещается непредоставление работнику ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

3.14. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов при подаче мотивированного заявления работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

По личному письменному заявлению работникам может быть предоставлен оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам: один рабочий день при регистрации брака и рождении ребенка; три рабочих дня по случаю смерти членов семьи.

3.15. По согласованию между работником и работодателем при заключении трудового договора или в процессе трудовой деятельности работнику может устанавливаться гибкий график работы или неполный рабочий день с соответствующей оплатой.

3.16. Применение режима неполного рабочего времени не влечет за собой для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.17. По личному заявлению беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан предоставить ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю либо установить гибкий график работы. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

3.18. Педагогические работники имеют право (ст. 335 ТК РФ и ст. 47 №273-ФЗ) на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы. Оформление такого отпуска осуществляется в соответствии с Положением организации о длительном отпуске. Длительный отпуск предоставляется в ОмГУПСе без оплаты.

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель гарантирует оплату труда работников в соответствии с законодательством, Положением об оплате труда работников Университета, разработанным и утвержденным на основе Примерного положения об оплате труда работников образовательных учреждений, подведомственных федеральному агентству железнодорожного транспорта, утвержденного приказом

Росжелдора от 17.11.2008 № 412, и иными локальными актами, принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2. Стороны договорились осуществлять индексацию заработной платы, финансируемой за счет средств федерального бюджета, на условиях, определяемых Правительством Российской Федерации.

4.3. Формы и системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, надбавок, компенсационных, стимулирующих и иных поощрительных выплат, а также соотношение их размеров между отдельными категориями работников устанавливаются в пределах бюджетных и внебюджетных средств и регламентируются Положением об оплате труда работников Университета и Положением о премировании (установлении поощрительных выплат). Надбавка к окладу (ставке) является составной частью заработной платы.

4.4. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

4.6. Система оплаты труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в соответствии с законодательством и локальными актами Университета.

4.7. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производится доплата к тарифным ставкам (должностным окладам) в размерах, установленных законодательством Российской Федерации и локальными актами Университета.

4.8. По результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата может быть установлена в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет от 4 до 12 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Оплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) увеличивается в пределах от 4 до 24 % в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и соответствующими локальными актами Университета.

4.9. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и заработной платы, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

4.10. Заработная плата работников Университета выплачивается за первую половину текущего месяца 20-го числа этого месяца, а за вторую половину – 5-го числа следующего месяца (ч. 6 ст. 136 ТК РФ). Выплата производится только в денежной форме.

4.11. Экономия фонда оплаты труда используется для установления надбавок, доплат и премий в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета.

4.12. Работодатель с целью материальной поддержки молодых преподавателей (ассистентов, преподавателей), трудоустроенных после аспирантуры, не имеющих ученой степени, осуществляет, предусмотрев в Положении об оплате труда Университета, доплату в размере 50 % оклада в течение периода до защиты кандидатской диссертации и утверждения в ученой степени, но не более первых двух лет преподавательской работы.

При трудоустройстве молодых преподавателей после окончания вуза на педагогическую деятельность, осуществляемую по остродефицитным специальностям, заработная плата определяется индивидуально ректором в соответствии с Положением об оплате труда в Университете.

Раздел 5. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

Льготы, преимущества для работников, условия их труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, могут быть предусмотрены в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 ТК).

5.1. Штатные работники Университета (за исключением внешних совместителей), в полной мере и добросовестно исполняющие должностные обязанности, имеют право пользоваться социальными льготами, предусмотренными настоящим коллективным договором.

5.2. Работнику, имеющему в семье трёх и более детей до 18 лет, устанавливается ежемесячная социальная надбавка в размере 700 рублей.

5.3. Работодатель производит разовую поощрительную выплату в размере 20 тыс. рублей штатным работникам, получившим следующие почетные звания после 01.01.2017:

- «Заслуженный деятель науки Российской Федерации»;
- «Заслуженный экономист Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник высшего образования Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник транспорта Российской Федерации»;
- «Заслуженный изобретатель Российской Федерации»;
- «Заслуженный энергетик Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;
- «Заслуженный строитель Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник связи Российской Федерации»;

- «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
- «Почетный железнодорожник»;
- «Почетный работник транспорта».

5.4. Работодатель имеет право с учетом мнения профсоюзного комитета с целью закрепления перспективных педагогических кадров и высококвалифицированных работников остродефицитных специальностей предоставлять места для проживания в общежитиях Университета при заключении с ними соответствующего договора и при наличии свободных мест в общежитиях.

5.5. Работодатель предоставляет штатным работникам право въезда на территорию Университета и парковки личного автотранспорта на отведенной площадке в дневное время с оформлением пропуска в порядке, утвержденном работодателем.

5.6. С целью оздоровления штатных работников работодатель по решению ученого совета ежегодно выделяет до 800 тыс. рублей от полученной прибыли Университета (приложение). Превышение указанной суммы возможно в исключительных случаях по решению ректора с учетом финансово-экономической ситуации Университета.

5.7. Работодатель организует и финансирует работу СОУЦа за счет бюджетных средств и внебюджетных источников, а также за счет частичной компенсации стоимости путевки работниками Университета.

5.8. Работодатель за счет прибыли Университета оказывает материальную помощь штатным работникам (за исключением внешних совместителей) и неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из ОмГУПСа, по случаю смерти родственника первой линии.

Работодатель частично компенсирует расходы на ритуальные услуги родственникам умерших штатных работников первой линии (за исключением внешних совместителей) и неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из ОмГУПСа, проработавших в Университете не менее пяти лет, при предоставлении копии свидетельства о смерти и платежных документов на ритуальные услуги, оформленных со специализированными организациями.

В исключительных случаях (отсутствие родственников, стаж работы в Университете более 30 лет) работодатель может компенсировать затраты в размере не более 40 тыс. рублей.

5.9. Материальная помощь за счет прибыли Университета может оказываться штатным работникам (за исключением совместителей) и неработающим пенсионерам, проработавшим в Университете не менее пяти лет, один раз в год в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение) при наличии справок о случившемся факте из соответствующего подразделения МЧС и размере ущерба, но не более 15 тыс. рублей. В исключительных случаях (утрата жилого помещения в результате пожара, наводнения) материальная помощь может оказываться без учета стажа, по представлению профсоюзного комитета сотрудников и по решению ректора;

с трудным материальным положением, сложившимся в результате кражи при наличии справки о факте из УВД и справки, удостоверяющей размер ущерба, но не более 15 тыс. рублей;

с длительной болезнью и приобретением дорогостоящих медицинских лекарств, препаратов, оборудования, услуг (при наличии подтверждающих факт оплаты документов и ходатайства руководителя структурного подразделения) в размере не более 20 тыс. рублей.

5.10. Работодатель вправе оказывать материальную помощь за счет прибыли Университета, приуроченную к следующим общегосударственным праздникам:

Дню защитника Отечества (23 февраля) – ветеранам ВОВ и труженикам тыла;

Дню Победы в Великой Отечественной войне (9 мая) – ветеранам ВОВ и труженикам тыла;

Дню пожилого человека (1 октября) – ветеранам ВОВ и труженикам тыла, неработающим пенсионерам, проработавшим в Университете не менее 10 лет.

5.11. Работодатель вправе выплачивать работникам, а также лицам, уволенным на пенсию из Университета, материальную помощь за счет прибыли Университета в связи с юбилейными датами (60, 65, 70, 75, 80 и т. д. лет для мужчин; 55, 60, 65, 70, 75, 80 и т. д. лет для женщин), проработавшим в ОмГУПСе не менее пяти лет.

5.12. Размер материальной помощи и частичной компенсации ежегодно устанавливается работодателем по представлению профсоюзного комитета в зависимости от финансово-экономической ситуации в Университете.

Работодатель вправе ежемесячно поощрять председателя совета ветеранов Университета по представлению профсоюзного комитета.

5.13. Работодатель по возможности удовлетворяет индивидуальные заявки работников на автотранспорт для личных целей на льготных условиях (по себестоимости).

5.14. Работодатель предоставляет работникам Университета на льготных условиях помещения для занятий спортом в спортивных сооружениях и творческой деятельностью в студенческом учебном центре, а также в комбинате питания Университета для проведения торжественных и ритуальных мероприятий.

5.15. Придавая первостепенное значение вопросам воспитания у работников чувства ответственности за выполняемую работу, гордости за свою профессию, работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом представляет к награждению особо отличившихся работников Университета:

- государственными наградами Российской Федерации;
- отраслевыми и ведомственными наградами;
- наградами ОАО «РЖД», его филиалов, дочерних и зависимых обществ;
- наградами региональными и городскими;
- благодарностью, именными часами ректора, ценными подарками и другими наградами ОмГУПСа.

5.16. При увольнении работников впервые (в связи с уходом на пенсию независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй групп) за счет внебюджетных средств производится выплата единовременного поощрения за добросовестный труд в Университете в зависимости от непрерывного стажа работы в следующих размерах по категориям соответственно:

5.16.1. Научно-педагогические работники, имеющие ученые степени и (или) ученые звания:

<i>для мужчин</i>	<i>для женщин</i>	<i>месячные оклады</i>
с 10 до 20 лет	с 10 до 15 лет	– один оклад;
с 20 до 25 лет	с 15 до 20 лет	– полтора оклада;
с 25 до 30 лет	с 20 до 25 лет	– два оклада;
с 30 до 35 лет	с 25 до 30 лет	– два с половиной оклада;
свыше 35 лет	свыше 30 лет	– три оклада

5.16.2. Другие категории работников и профессорско-преподавательского состава (ППС) без ученой степени и без ученого звания:

<i>для мужчин</i>	<i>для женщин</i>	<i>месячные оклады</i>
с 10 до 20 лет	с 10 до 15 лет	– два оклада;
с 20 до 25 лет	с 15 до 20 лет	– три оклада;
с 25 до 30 лет	с 20 до 25 лет	– четыре оклада;
с 30 до 35 лет	с 25 до 30 лет	– пять окладов;
свыше 35 лет	свыше 30 лет	– шесть окладов

Работникам, имеющим почетные звания в соответствии с п. 5.3, размер указанного поощрения увеличивается на 25 %.

Ректор имеет право установить ограничение по максимальному размеру указанной выплаты в зависимости от финансово-экономического состояния Университета.

Раздел 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель несет ответственность за обеспечение безопасных условий труда работников и принимает на себя обязательства:

разрабатывать ежегодно мероприятия по улучшению условий и охраны труда с учетом мнения профсоюзного комитета;

проводить в установленном порядке поэтапную специальную оценку условий труда (аттестацию рабочих мест) не реже одного раза в пять лет, по ее результатам разрабатывать и реализовывать план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда;

обеспечивать безопасные условия труда работников Университета в соответствии с требованиями охраны труда;

обеспечивать на рабочих местах, в учебных, лабораторных корпусах и общежитиях Университета тепловой режим, показатели микроклимата

(температуру), относительную влажность, скорость движения воздуха, параметры световой среды в соответствии с требованиями санитарных норм и правил;

обеспечивать бесплатно и своевременно работников рабочих профессий, занятых на работах, связанных с загрязнением, бесплатной сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными типовыми нормами и приказом ректора. Производить своевременно стирку спецодежды, замену спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в случае преждевременного выхода их из строя не по вине работника;

производить подбор спецодежды, обуви и средств индивидуальной защиты, наиболее соответствующих условиям труда работников;

обеспечивать молоком работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно перечню профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение молока исходя из результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест);

осуществлять совместно с профсоюзным комитетом административно-общественный контроль за состоянием охраны труда в подразделениях Университета;

производить расследование несчастных случаев на производстве, аварий и пожаров, разрабатывать мероприятия по их недопущению. Информировать работников о несчастных случаях, экологических, радиационных и других неблагоприятных факторах, возникающих на рабочих местах;

осуществлять в соответствии с законодательством РФ обучение и проверку знаний по охране труда работников, в том числе руководителей и членов совместных комиссий по охране труда;

организовать работу комиссии по охране труда в Университете;

содействовать профсоюзному комитету в организации работы уполномоченных лиц по охране труда, проводить обучение уполномоченных лиц, в том числе вновь избранных, по специальной программе на курсах с сохранением среднего заработка;

предоставлять структурным подразделениям Университета аптечки первой медицинской помощи;

не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения медицинских осмотров согласно перечню профессий и в случае медицинских противопоказаний;

принимать меры по повышению ответственности работников в части соблюдения правил и норм охраны труда, промышленной и экологической безопасности;

требовать неукоснительного исполнения работниками обязательств, предусмотренных третьим разделом настоящего коллективного договора, в части соблюдения норм и правил охраны и безопасности труда;

выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников не менее 0,1 % от суммы затрат на оказание услуг без учета затрат на приобретение и содержание спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, на медицинские осмотры (обследования).

6.2. Работник имеет право требовать приведения в соответствие с нормами охраны труда содержания и оснащения производственных и бытовых помещений, а также отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда. До устранения указанных факторов за работником сохраняются место работы и средний заработок.

6.3. Оздоровление работников ОмГУПСа и их детей обеспечивается в пределах средств, ежегодно выделяемых на эти цели работодателем, с учетом возможностей самого работника.

Порядок, условия выдачи и оплаты путевок на санаторно-курортное лечение и отдых определяются Положением о предоставлении и оплате путевок в санатории, пансионаты и дома отдыха работникам ОмГУПСа (см. приложение).

6.4. Работодатель признает приоритет жизни и здоровья работников и несет в установленном законодательством порядке ответственность за ущерб, причиненный их жизни и здоровью, в связи с этим работодатель принимает на себя обязательства в соответствии со ст. 10 – 12 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 №125-ФЗ, в том числе:

при установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве за счет работодателя выплату единовременного пособия по инвалидности в размерах соответственно:

I группы (ограничение 3-й степени) – девяти среднемесячных заработков работника;

II группы (ограничение 2-й степени) – шести среднемесячных заработков работника;

III группы (ограничение 1-й степени) – трёх среднемесячных заработков работника без учета суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной ст. 11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

при гибели работника вследствие несчастного случая на производстве выплачивать лицам, имеющим право на страховое возмещение в соответствии со ст. 7 указанного Федерального закона, единовременное пособие в размере 24 среднемесячных заработков работника без учета единовременной страховой выплаты, предусмотренной ст. 11 данного Федерального закона;

каждому ребенку погибшего работника до достижения им 18 лет выпла-

чивать ежемесячное пособие в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации без учета страховых выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Раздел 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА, СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Штат преподавателей и других работников Университета утверждается работодателем исходя из задач Университета в пределах фонда оплаты труда.

7.2. Прием, перевод работника, порядок прекращения с ним трудового договора и основания для этого регулируются нормами трудового законодательства, уставом ОмГУПСа и настоящим коллективным договором.

7.3. Работодатель при заключении трудового договора с работником обязуется ознакомить его под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка университета, коллективным договором, Уставом, Положением об оплате труда работников Университета и иными локальными актами Университета, относящимися к трудовой функции работника.

7.4. Работодатель принимает на себя следующие обязательства:

7.4.1. Прогнозировать, учитывать, анализировать численность высвобождения работников.

7.4.2. При массовом высвобождении (увольнении) работников в связи с изменением организационной структуры, сокращением численности или штата:

издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения;

представлять в службу занятости не менее чем за три месяца информацию о предстоящем высвобождении и не позднее чем за два месяца сведения по каждому конкретному работнику, подлежащему высвобождению в связи с сокращением, с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда;

не позднее чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем высвобождении письменным распоряжением (уведомлением) под роспись или по акту в случае отказа от росписи.

7.5. Стороны проводят взаимные консультации по проблемам высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие в себя комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переобучение и т. д. высвобождаемых работников, с выплатой затрат, предусмотренных действующим законодательством.

7.6. Увольнение работников производится по основаниям и в порядке, которые предусмотрены законодательством РФ.

7.7. За работниками, уволенными в связи с уходом на пенсию по инвалидности, старости, находящимися в отпуске по уходу за ребенком, в докторантуре, сохраняется право на получение путевок в СОУЦ.

По ходатайству совета ветеранов, профсоюзного комитета сотрудников за особые заслуги и большой вклад в развитие Университета за уволенными в связи с выходом на пенсию бывшими работниками Университета сохраняется право на получение путевок на санаторно-курортное лечение в соответствии с Положением о предоставлении и оплате путевок в санатории, пансионаты и дома отдыха работникам ОмГУПСа (см. приложение).

7.8. Работники Университета в процессе трудовой деятельности обязаны повышать квалификацию. С этой целью работодатель планирует повышение квалификации на основе предложений заведующих кафедрами, руководителей структурных подразделений с учетом имеющихся средств и производственной необходимости, мнения каждого работника о виде стажировки, семинара, командировки и т. п. Работнику на период прохождения повышения квалификации предоставляются гарантии и компенсации, установленные законодательством РФ.

7.9. Повышение квалификации работников Университета, организуемое в соответствии с действующим законодательством, в том числе по производственной необходимости и с учетом требований ФГОСа, проводится на базе вуза в пределах рабочего времени за счет средств от приносящей доход деятельности организации.

Раздел 8. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УНИВЕРСИТЕТОМ.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Право работников на участие в управлении Университетом реализуется через участие их делегатов в конференции (общем собрании) работников и обучающихся Университета, а также осуществляется выборным органом первичной профсоюзной организации «Роспрофжел» – профсоюзным комитетом.

8.2. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей.

8.3. Время, затраченное членами профсоюзного комитета, профгрупоргами, членами комиссии социального страхования и охраны труда, не освобожденными от основной работы в пределах рабочего дня на выполнение общественных обязанностей, оплачивается с сохранением средней заработной платы.

8.4. Члены профсоюзного комитета по согласованию с работодателем могут быть освобождены от основной работы с сохранением оплаты среднего заработка на время участия их в качестве делегатов съездов, конференций и т. п., созываемых профсоюзами.

8.5. Работодатель:

8.5.1. Предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для работы и проведения коллективных мероприятий работников помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивает их охрану и уборку.

8.5.2. Предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование компьютерное оборудование, оснащенное необходимыми для организации деятельности профсоюзного комитета программными продуктами, в том числе сетевыми и бухгалтерскими, средства и услуги связи, транспортные средства (по предварительным заявкам) и создает иные условия для обеспечения деятельности профсоюзного комитета.

8.5.3. Предоставляет по запросу профсоюзного комитета необходимую информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии и по другим социально-экономическим вопросам.

8.5.4. Осуществляет с письменного согласия работников в соответствии с законодательством Российской Федерации ежемесячное удержание членских профсоюзных взносов и безналичное перечисление их через бухгалтерию с расчетного счета Университета на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление взносов производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

8.5.5. Содействует профсоюзному комитету в использовании информационных систем для широкого освещения его деятельности по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.6. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегируемых) в состав профсоюзного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации сотрудников и в составе профсоюзного комитета признается значимой для деятельности Университета и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

8.8. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить гласность и доступность в вопросах контроля за расходованием профсоюзного бюджета, обеспечить гласность распределения путевок на все виды лечения, по возможности обеспечить отдых детей работников в летних оздоровительных лагерях.

Раздел 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора возлагается на стороны договора.

9.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.3. Стороны, подписавшие договор, ежегодно на конференции (общем собрании) работников и обучающихся отчитываются о выполнении условий коллективного договора.

9.4. Профсоюзный комитет ОмГУПСа вправе требовать выполнения принятых обязательств в рамках договора, устранения выявленных недостатков, а в необходимых случаях ставить вопрос перед соответствующими органами о невыполнении работодателем обязательств по договору, а также о юридической ответственности виновных в нарушении договора работников Университета.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий договор подписывается представителями работников и работодателя после утверждения его проекта на конференции (общем собрании) работников и обучающихся ОмГУПСа.

10.2. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует по 20 февраля 2020 г.

10.3. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия производятся в случае изменения финансово-экономической ситуации в Университете только по взаимному согласию Сторон. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к настоящему договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников.


10.4. Работодатель обязуется в месячный срок с момента подписания договора обеспечить его издание отдельной брошюрой и распространение во всех структурных подразделениях ОмГУПСа под роспись.

10.5. Профсоюзный комитет проводит разъяснительную работу по содержанию положений коллективного договора среди работников Университета.

10.6. Возникшие в Университете трудовые споры по выполнению настоящего коллективного договора разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.7. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового коллективного договора не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего договора. Сторона, получившая письменное уведомление, обязана в семидневный срок начать коллективные переговоры.

Ректор ОмГУПСа


С. М. Овчаренко.
21.02.2017



Председатель первичной профсоюзной организации
Сотрудников ОмГУПСа


Смолянинов.
21.02.2017



**Положение
о предоставлении и оплате путевок в санатории, пансионаты и
дома отдыха работникам ОмГУПСа**

Общие положения

Для оздоровления работников и членов их семей используются СОУЦ Университета, путевки на санаторно-курортное лечение, приобретаемые за счет собственных средств Университета, и путевки, поступающие с целевым назначением от Роспрофжела и других источников.

II.1. Порядок и основания для предоставления путевок

1.1. Путевки по льготным ценам в СОУЦ один раз в год и не более чем на один летний сезон предоставляются штатным работникам (кроме внешних совместителей), ветеранам, уволенным на пенсию из Университета и проработавшим в Университете не менее 10 лет, детям работников в возрасте до 15 лет. Детям штатных работников в возрасте до пяти лет путевки в СОУЦ предоставляются бесплатно.

1.2. Путевки выходного дня в СОУЦ предоставляются за полную стоимость при наличии свободных мест.

1.3. Путевки на санаторно-курортное лечение работникам и их детям (не достигшим возраста 15 лет) предоставляются на период очередного отпуска не чаще одного раза в два года.

1.4. Путевки, в том числе в детские оздоровительные учреждения для детей штатных работников, предоставляются на основании заявления, медицинской справки о необходимости санаторного лечения (форма № 215), решения профкома и его комиссии по работе с детьми.

Путевки в детские оздоровительные учреждения предоставляются одному из работающих родителей.

1.5. Путевки, приобретенные за счет средств ОмГУПСа, предоставляются штатным работникам ОмГУПСа (кроме внешних совместителей) и их детям на основании личного заявления, в котором указываются паспортные данные и стаж работы в Университете, медицинской справки о необходимости санаторного лечения (форма № 215) и ходатайства руководителя подразделения. Общий список заявителей, сформированный на основании решения профсоюзного комитета, представляется ректору для утверждения.

1.6. Лицо, получившее путевку, по возвращении из здравницы сдает в бухгалтерию Университета обратный талон к путевке. В случае невозврата талона работник оплачивает полную стоимость путевки.

П.2. Льготы при предоставлении путевок

2.1. Первоочередное право на получение путевки имеют:
работники, имеющие государственные и правительственные награды и почетные звания, указанные в п. 5.3;
профессорско-преподавательский состав;
лица, получившие производственную травму при выполнении должностных обязанностей;
сотрудники управлений, отделов и служб, проработавшие в Университете более 10 лет.

2.2. Неработающим пенсионерам, проработавшим в Университете не менее 30 лет и ушедшим на пенсию из ОмГУПСа, путевка может быть приобретена по ходатайству совета ветеранов и профсоюзного комитета сотрудников.

П.3. Оплата стоимости путевок

3.1. Путевки на санаторно-курортное лечение на территории РФ предоставляются на период очередного отпуска не чаще одного раза в два года с частичной компенсацией стоимости путевки за счет средств Университета в зависимости от стажа работы в Университете в следующих размерах соответственно:

- при стаже от 5 до 10 лет – 20 тыс. р.;
- при стаже от 10 до 15 лет – 24 тыс. р.;
- при стаже от 15 до 25 лет – 28 тыс. р.;
- при стаже от 25 до 30 лет – 32 тыс. р.;
- при стаже свыше 30 лет – 40 тыс. р.

Общий объем компенсации не превышает 800 тыс. рублей в соответствии с п. 5.6.

3.2. Путевки в санатории, дома отдыха, летние детские оздоровительные лагеря, приобретенные сотрудниками самостоятельно, как правило, не оплачиваются. Решение принимается ректором с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.3. Количество путевок определяется объемом финансовых средств в пределах, установленных ученым советом Университета в соответствии с п. 5.6. на календарный год.

3.4. При приобретении семейной путевки на санаторно-курортное лечение компенсация осуществляется в размере 15 тыс. рублей на каждого ребенка (в возрасте до 15 лет). Другие члены семьи, не являющиеся сотрудниками Университета, оплачивают стоимость путевки полностью.