

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Петербургский государственный университет путей сообщения
Императора Александра I»
(ФГБОУ ВО ПГУПС)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**По соглашению сторон от 19.06.2020 г.
продлен с изменениями и дополнениями
в соответствии с п. 1.10.13 КД**

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГ
2020**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Петербургского государственного университета путей сообщения
Императора Александра I
на 2020 – 2023 годы

1. Общие положения. Основные обязанности сторон
коллективного договора

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I» (далее – ПГУПС или Университет), заключенным между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. КД заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», действующим Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, действующим Отраслевым соглашением по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Сторонами КД являются:

- Работодатель в лице Ректора Университета, действующего на основании Устава Университета;
- Работники Университета, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация сотрудников Университета в лице Председателя ее рабочего органа – профсоюзного комитета ПГУПС (далее – Профком).

1.4. Действие КД распространяется на всех Работников Университета за исключением случаев, оговоренных в разделе 6 настоящего договора.

1.5. КД и (или) приложения 1– 15 к КД устанавливают социально-экономические гарантии Работникам Университета с учетом финансово-экономического положения Работодателя и его обособленных структурных подразделений:

- Санкт-Петербургского техникума железнодорожного транспорта – структурного подразделения ПГУПС;
- Великолукского филиала ПГУПС;
- Петрозаводского филиала ПГУПС;
- Мурманского филиала ПГУПС;

- Вологодского техникума железнодорожного транспорта – филиала ПГУПС;
- Ухтинского техникума железнодорожного транспорта – филиала ПГУПС;
- Брянского филиала ПГУПС;
- Калининградского филиала ПГУПС;
- Калужского филиала ПГУПС;
- Курского железнодорожного техникума – филиала ПГУПС;
- Ожерельевского железнодорожного колледжа – филиала ПГУПС;
- Орловского филиала ПГУПС;
- Рославльского железнодорожного техникума – филиала ПГУПС;
- Рязанского филиала ПГУПС;
- Смоленского филиала ПГУПС;
- Узловского железнодорожного техникума – филиала ПГУПС;
- Ярославского филиала ПГУПС.

Социально-экономические гарантии Работников Университета (Работников обособленных структурных подразделений) могут быть более благоприятными по сравнению с установленными законами. При этом расходы на обеспечение социально-экономических гарантий Работников обособленных структурных подразделений осуществляются при наличии у обособленных структурных подразделений финансовой возможности и за счет средств, полученных соответствующими обособленными структурными подразделениями от приносящей доход деятельности.

В приложениях 2 – 15 под Работодателем понимается руководитель соответствующего обособленного структурного подразделения, а под представителем Работников – председатель профсоюзного комитета соответствующего обособленного структурного подразделения.

1.6. Коллективный договор утверждается на Конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся (далее – Конференция) и подписывается со стороны Работодателя – Ректором, со стороны Работников – Председателем Профкома. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания.

1.7. Срок действия КД – три года с момента подписания.

1.8. Работодатель обязуется:

1.8.1. Соблюдать трудовое законодательство, локальные акты Университета, условия КД, привлекать в установленном порядке к дисциплинарной и материальной ответственности лиц, виновных в нарушении трудовых прав и обязанностей.

1.8.2. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим КД, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

1.8.3. Обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами

Работников и настоящим КД.

1.8.4. Учитывать мнение Профкома при решении вопросов и принятии решений в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД.

1.8.5. Всем Работникам предоставлять равные возможности в реализации права на труд независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, отношения к религии, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.

1.8.6. Рассматривать ход выполнения взаимных обязательств по настоящему КД не реже одного раза в год.

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

1.8.8. Предусматривать выделение внебюджетных средств на обеспечение социальной защиты работников, определять направления использования этих средств с участием Профкома.

1.8.9. Рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам.

1.8.10. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.8.11. Информировать Профком в лице его председателя на заседаниях Ученого совета Университета о намечаемых структурных изменениях, связанных с созданием, реорганизацией и ликвидацией структурных подразделений Университета, осуществляющих образовательную и научную (научно-исследовательскую) деятельность, за исключением филиалов Университета.

1.9. Работники обязуются:

1.9.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами и должностными инструкциями.

1.9.2. Соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные акты Университета.

1.9.3. Соблюдать трудовую дисциплину, обеспечивать здоровый морально-психологический климат в Университете.

1.9.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников. Обеспечивать правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, мебели, инструментов, техники и материалов.

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

1.9.6. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

1.9.7. Возмещать нанесенный Университету ущерб в порядке, предусмотренном ТК РФ.

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

Факты появления на рабочем месте в нетрезвом состоянии, курения, употребления алкогольных напитков, наркотических веществ, считать грубейшим нарушением трудовой дисциплины.

1.10. Профком обязуется:

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

1.10.2. Содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе.

1.10.3. Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем санитарно-гигиенических условий в помещениях Университета.

1.10.4. Предоставлять Работнику при необходимости бесплатную юридическую помощь.

1.10.5. Доводить до Работников информацию об имеющихся возможностях по оздоровлению в санаториях, пансионатах и домах отдыха.

1.10.6. Ходатайствовать перед Работодателем о предоставлении материальной помощи Работникам.

1.10.7. Совместно с Работодателем и советом ветеранов Университета осуществлять шефство над пенсионерами, участниками Великой Отечественной войны, многодетными семьями Работников.

1.10.8. Вести пропаганду здорового образа жизни, оказывать содействие Работодателю в организации профилактической работы среди сотрудников и обучающихся в вопросах предупреждения алкоголизма, наркомании, табакокурения.

1.10.9. Организовывать и проводить спортивные, культурно-массовые мероприятия с привлечением Работников Университета.

1.10.10. Содействовать Работодателю в привлечении к участию коллектива Университета в периодических субботниках по уборке территории и производственных помещений, в том числе геолого-геодезической базы Университета в Лужском районе Ленинградской области вблизи поселка Плоское Толмачевского городского поселения при ее подготовке к работе в летнем сезоне, способствовать бережному отношению к материальным ценностям, экономии материальных и энергетических ресурсов.

1.10.11. Периодически контролировать качество работы поликлиники Университета, комбината общественного питания; осуществлять периодический контроль за качеством питания.

1.10.12. Обеспечивать участие представителей Работников в работе руководящих органов Университета при рассмотрении вопросов, связанных с реализацией КД, предоставлять Работодателю полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права работников.

1.10.13. Инициировать обсуждение вопроса о продлении срока действия настоящего КД или о принятии нового КД не позднее, чем за три месяца до окончания действия настоящего КД. По письменному соглашению стороны имеют право вносить изменения и дополнения в КД, продлевать действие КД на срок не более чем три года.

1.11. Профком Университета (Профком сотрудников обособленного структурного подразделения) принимает участие в разработке Правил внутреннего трудового распорядка Университета (Правил внутреннего трудового распорядка обособленного структурного подразделения). Работодатель утверждает их с учетом мнения Профкома Университета (Профкома сотрудников соответствующего обособленного структурного подразделения).

1.12. Работодатель и Профком периодически обновляют информационные стенды в учебных корпусах и общежитиях Университета с материалами, отражающими направления деятельности Университета, Правила внутреннего трудового распорядка, текст и результаты выполнения КД, информацию Ученого совета Университета, Профкома Университета, а также стенды, посвященные выдающимся выпускникам Университета, ветеранам войны и труда.

1.13. Работодатель и Профком проводят один раз в три года на Конференции Университета выборы комиссии по трудовым спорам (КТС) и комиссии по социальному страхованию и социальным вопросам Университета. Работа комиссий ведется в соответствии с положениями о них.

1.14. Комиссии Университета, занимающиеся решением социально-экономических и трудовых вопросов, формируются со следующим соотношением представителей сторон:

– Комиссия по трудовым спорам – равное количество

представителей;

– Комиссия по социальному страхованию и социальным вопросам – 1/3 – представители Работодателя, 1/3 – представители Профкома, 1/3 – члены Ученого совета.

1.15. Работодатель принимает на себя обязательство в месячный срок опубликовать текст настоящего договора в газете «Наш путь», а также в течение десяти рабочих дней разместить на официальном сайте Университета в сети «Интернет».

1.16. Настоящий КД в течение семи дней со дня его подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление КД в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.17. Расходы, связанные с реализацией настоящего КД, осуществляются за счет средств субсидий из федерального бюджета; средств, полученных от приносящей доход деятельности; целевых средств Роспрофжел; благотворительной помощи юридических (в том числе ОАО «РЖД») и физических лиц; а также иных источников, допускаемых законодательством Российской Федерации.

Стороны договорились осуществлять из прибыли Университета оплату членских взносов ассоциациям, союзам и иным организациям, в которые Университет вступил в установленном порядке.

2. Участие Работников в управлении Университетом

2.1. Работники ПГУПС участвуют в управлении Университетом в форме представительства на Конференции, а также в иных формах, предусмотренных статьей 53 Трудового кодекса Российской Федерации, иными законодательными актами Российской Федерации, Уставом Университета и настоящим КД.

2.2. Решение о созыве Конференции принимает Ученый совет Университета. Порядок избрания делегатов на Конференцию определяется Ученым советом с приглашением всех категорий работников, обучающихся и членов общественных организаций. При этом члены Ученого совета должны составлять не более 50 процентов от общего числа делегатов.

2.3. С целью привлечения Работников Университета к управлению, а также в целях расширения гласности ежегодно на заседаниях Ученого совета Университета рассматриваются отчёты Ректора, проректоров и других руководителей подразделений Университета. Заседания Ученого совета являются открытыми для всех работников Университета.

2.4. Председатель Профкома и председатели профбюро подразделений либо лица, их замещающие, имеют право участвовать в совещаниях, собраниях, проводимых администрацией ПГУПС и его подразделений, на которых рассматриваются вопросы социально-экономи-

ческого положения Работников, условий труда и социального развития Университета.

2.5. Председатель Профкома представляет его интересы в Ученом совете Университета. Решение о возможности включения председателя Профкома в состав Ученого совета Университета без избрания на Конференции принимает Ученый совет.

Интересы Профкома в Ученых советах факультетов представляют председатели профбюро, являясь их членами. Решение о возможности включения председателя профбюро факультета в состав Ученого совета факультета без избрания на Конференции факультета принимает Ученый совет факультета.

Председатели профсоюзных комитетов обособленных структурных подразделений (при наличии самостоятельной первичной профсоюзной организации) представляют интересы профсоюзных организаций в Советах обособленных структурных подразделений. Решение о возможности включения Председателя профкома обособленного структурного подразделения в состав Совета обособленного структурного подразделения принимает Совет.

3. Занятость, условия высвобождения, повышение квалификации работников

3.1. Прием на работу в Университет осуществляется по трудовому договору в порядке, установленном трудовым законодательством РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов РФ, Устава, КД и иных локальных актов Университета.

3.2. Работник, вновь принимаемый на работу в Университет, должен быть ознакомлен Работодателем под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка (Правилами внутреннего трудового распорядка обособленного структурного подразделения), отраслевым соглашением по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта, настоящим КД, Положением об оплате труда работников Университета, должностной инструкцией.

3.3. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических Работников в Университете могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического Работника, за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается Уставом и локальными нормативными актами Университета.

3.4. Работодатель стремится обеспечить полную занятость Работников в соответствии с заключенными трудовыми договорами.

3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Университета и возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерием массового увольнения Работников при сокращении численности или штата является увольнение 5 и более процентов Работников ПГУПС (обособленного структурного подразделения) в течение 90 календарных дней.

3.6. Работодатель обязан предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При этом Работодатель обязан предложить работнику все имеющиеся вакансии, отвечающие требованиям, указанным в части 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равенстве этих показателей предпочтение отдается: работникам, имеющим двух или более иждивенцев; работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы в ПГУПС трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Кроме перечисленных выше категорий работников, которым преимущественное право оставления на работе предписано законом, Работодатель предоставляет преимущественное право на оставление на работе также: работникам, имеющим на своем иждивении и воспитывающим детей-инвалидов; работникам, имеющим длительный непрерывный (более 15 лет) стаж работы в Университете; работникам предпенсионного возраста (не более чем за два года до достижения пенсионного возраста).

3.7. Научно-педагогические работники повышают свою квалификацию не реже чем один раз в три года. При направлении Работодателем научно-педагогического работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы

(должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.8. Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук работникам Университета по решению Ученого совета могут предоставляться отпуска с сохранением средней заработной платы продолжительностью соответственно три или шесть месяцев.

3.9. Научно-педагогические работники Университета пользуются, при прочих равных условиях, приоритетным правом поступления в аспирантуру (докторантуру) ПГУПС либо оформления соискательства, назначения научного руководителя. Университет принимает на себя финансовые расходы, связанные с печатью и рассылкой авторефератов и диссертаций докторантов, аспирантов и соискателей, являющихся работниками ПГУПС.

Аспирантам и докторантам Университета, являющимся работниками ПГУПС, предоставляется право опубликования своих работ в изданиях Университета на бесплатной основе. Компенсация соответствующих затрат издательства производится за счет средств Фонда факультета и (или) Фонда научно-технического развития кафедры.

3.10. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, не относящихся к категории научно-педагогических, определяется Работодателем. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников Университета, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, КД, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.11. Увольнение работников по инициативе Работодателя производится только в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. Работодатель организует работу по формированию и обучению

кадрового резерва из числа молодежи на руководящие должности.

3.13. Расторжение трудового договора с научно-педагогическим Работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, производится в соответствии с утвержденным в установленном порядке локальным нормативным актом Университета.

В проведении аттестации Работников Университета участвуют представители Профкома.

3.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Нормирование и оплата труда

4.1. Работодатель самостоятельно формирует фонд оплаты труда работников за счет средств субсидий из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.2. Оплата труда каждого работника определяется трудовым договором и зависит от его личного трудового вклада, квалификации и качества труда. Механизм регулирования оплаты труда устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением об оплате труда работников Университета, и другими локальными нормативными актами Университета (обособленного структурного подразделения), принимаемыми с учетом мнения Профкома.

При формировании системы оплаты труда Работодатель стремится к достижению доли условно постоянной части заработной платы Работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учёта районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60 %.

4.3. Работодатель производит выплату заработной платы в течение трех дней, два раза в месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. В случае задержки выплаты заработной платы сроком более пяти дней Работодатель информирует коллектив о причинах задержки. Даты выплаты заработной платы в Университете и в обособленных структурных подразделениях приведены в соответствующих приложениях 1 – 15 к КД.

4.4. Перевод заработной платы на личные счета работников в банках города Работодатель производит на основании личного заявления работника или при наличии соответствующего соглашения в тексте трудового договора с работником.

4.5. Работодатель оплачивает пособие по временной нетрудоспособности на основании оформленных и представленных в срок до 25-ого числа текущего месяца листков нетрудоспособности ежемесячно в дни выплаты заработной платы.

4.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.7. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев с учетом всех предусмотренных системой оплаты труда видов выплат, применяемых у Работодателя.

4.8. Оплата работ на условиях внутреннего совместительства производится ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы по основному месту работы.

4.9. При выплате заработной платы бухгалтерия выдаёт работнику расчётный листок, в котором должны быть отражены составные части заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Профкома сотрудников. Выдача расчётных листков работникам другим лицам допускается только при наличии надлежащим образом оформленной доверенности работника.

4.10. Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) в нормальных условиях труда, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

4.11. Работодатель по представлению руководителей структурных подразделений производит доплаты, надбавки и поощрительные выплаты работникам в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда работников Университета (Положением об оплате труда работников обособленного структурного подразделения).

4.12. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (совмещение, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ).

Срок, в течение которого работник будет выполнять указанную дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель – досрочно отменить поручение о

ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4.13. Оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работодатель производит в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) приведен в приложениях 1 – 15 к коллективному договору.

4.14. 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.

4.15. Работодатель по результатам специальной оценки условий труда устанавливает соответствующие доплаты к должностным окладам работников, занятых на вредных и (или) опасных работах. Размеры доплат приведены в приложениях 1 – 15 к настоящему КД.

4.16. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачиваются к заработной плате районный коэффициент (ст. 316 Трудового кодекса Российской Федерации) и процентная надбавка (северные) (ст. 317 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.17. Работодатель при наличии финансовой возможности за счет внебюджетных источников в составе мероприятий, направленных на оздоровление и отдых работников и членов их семей, на основании приказа ректора вправе обеспечивать работников и членов их семей услугами по организации туризма, санаторно-курортного лечения и отдыха на территории РФ путем заключения договора (договоров) и несения расходов, соответствующих требованиям НК РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Для работников профессорско-преподавательского состава Университета устанавливается шестидневная рабочая неделя (с понедельника по субботу), для прочих работников – пятидневная (с понедельника по пятницу). Время начала и окончания работы при пятидневной рабочей неделе устанавливается с 8.30 до 17.30, в пятницу с 8.30 до 16.30, обеденный перерыв с 12.00 до 12.48. В случаях, когда время работы структурных подразделений не совпадает с временем начала и окончания работы, установленным Правилами внутреннего трудового распорядка, время работы этих подразделений устанавливается приказом ректора по представлению руководителей соответствующих структурных

подразделений, согласованному с проректором по направлению деятельности подразделения.

Для учета рабочего времени работников Университета могут применяться технические, аппаратные и программные средства, в том числе системы контроля и управления доступом, системы потокового и интеллектуального видеонаблюдения, учетные информационные системы университета.

5.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

– для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

– для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

– для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

– для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – в соответствии с нормативами, приведенными в приложениях 1 – 15 к настоящему КД.

5.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работников, в том числе педагогических, не должна быть менее 42 часов.

5.4. Работники из числа профессорско-преподавательского состава выполняют работу в соответствии с заключенным трудовым договором, индивидуальным планом и расписанием занятий. Дни недели (не менее одного дня в неделю), свободные от занятий, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.5. В рабочее время педагогических работников, реализующих основные образовательные программы среднего профессионального образования, и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом педагогического работника, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих или иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами, должностными инструкциями и др. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным

нормативным актом Университета, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников, реализующих основные образовательные программы среднего профессионального образования, устанавливается в объеме, не превышающим 1440 часов в учебном году.

Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается в объеме, не превышающим 900 часов в учебном году. При этом средний объем учебной нагрузки, а также её верхние пределы дифференцированно по должностям устанавливаются ежегодно на начало учебного года локальным нормативным актом Университета.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты Университета по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения, учета и контроля, принимаются с учетом мнения Профкома.

5.6. Увеличение объема учебной (преподавательской) нагрузки осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ (совмещение, совместительство). Оплата труда работника в этих случаях осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета (Положением об оплате труда работников обособленного структурного подразделения).

5.7. Продолжительность суммарной аудиторной нагрузки (лекции, практические, лабораторные и семинарные занятия), устанавливаемой без учета согласия работника, не должна превышать: шести академических часов в день для проведения занятий с обучающимися очной и очно-заочной (вечерней) форм обучения и восьми академических часов в день для проведения занятий с обучающимися заочной формы обучения.

5.8. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по личному заявлению с составлением индивидуального графика следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

5.9. Работодатель обязуется не назначать проведение экзаменов в выходные дни (воскресенье), за исключением случаев, когда предложение об их проведении исходит от кафедр (для обособленного структурного подразделения – от Совета подразделения).

5.10. Для отдельных категорий работников Университета может быть установлен суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ПГУПС (Правилами внутреннего трудового распорядка обособленного структурного подразделения).

5.11. В случаях, предусмотренных законодательством, допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочным работам. Привлечение Работодателем работника к таким работам допускается с его письменного согласия.

Привлечение Работодателем работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе без его согласия допускается в исключительных случаях, перечисленных в ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Не допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни, от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.12. 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 Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников.

5.13. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается в 56 календарных дней.

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

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

5.14. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех остальных категорий работников ПГУПС устанавливается не менее 28 календарных дней. Работникам моложе 18 лет ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью в 31 календарный день, в удобное для них время.

Лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей; а также в случае, если работникам своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работники были предупреждены о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем. Для этого работник должен подать письменное заявление не менее чем за две недели до начала отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск (или его часть) должен быть перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях предоставления работнику путевки на санаторно-курортное лечение комиссией по социальному страхованию и социальным вопросам или Профкомом.

5.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск участникам Великой

Отечественной войны предоставляется в удобное для них время.

5.18. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

5.19. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях предоставляются работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

5.20. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления такого отпуска регулируются законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом и локальными нормативными актами Университета.

5.21. Работодатель в исключительных случаях имеет право отозвать работника из отпуска только с согласия работника. Не использованная при этом часть отпуска предоставляется работнику в соответствии с законодательством. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

6. Меры социальной поддержки и защиты

6.1. Меры социальной поддержки и защиты распространяются на всех работников Университета, за исключением специально оговоренных в разделе 6 пунктов, обозначенных (*), которые распространяются только на работников – членов профсоюза и финансируются из средств профбюджета соответствующей профсоюзной организации.

6.2. Работодатель предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и

порядке, установленном федеральными законами.

6.3. Работодатель предоставляет по письменному заявлению, согласованному с руководителем структурного подразделения, одного из работающих родителей, имеющих ребёнка школьного возраста:

6.3.1. Неоплачиваемый выходной день 1 сентября.

6.3.2. Отпуск без сохранения заработной платы во время осенних, зимних и весенних каникул.

6.4. Работодатель по ходатайству Совета ветеранов может оказывать неработающим пенсионерам ПГУПС материальную помощь.

6.5. Работодатель в случае смерти работника выделяет средства на погребение на основании представленных финансовых документов. Размер выделяемых средств определен в приложениях 1 – 15 к КД.

6.6. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

6.7.* Профком ежегодно выделяет средства согласно смете профбюджета:

6.7.1.* На приобретение однодневных и двухдневных путевок в санатории и пансионаты.

6.7.2.* На приобретение путевок в дни школьных каникул для отдыха работников с детьми.

6.7.3.* На новогодние подарки детям, праздники детской книги, в цирк и театры.

6.7.4.* На проведение спортивно-оздоровительных мероприятий среди работников Университета и приобретение спортивного инвентаря.

6.7.5.* Для проведения культурно-массовой работы (посещение театров, концертов, организации экскурсий и вечеров отдыха и т.п.) среди работников.

6.7.6.* Для оказания материальной помощи работникам Университета, в том числе молодым семьям в возрасте до 30 лет, имеющим одного или более детей. Максимальный размер оказываемой материальной помощи определяется решением Профкома.

6.7.7.* На приобретение подарков работникам – Юбилерам (50 лет и каждые последующие 5 лет).

6.7.8.* На приобретение подарков работникам к Новому году, к Международному женскому дню 8 марта (женщинам) и к Дню защитника Отечества 23 февраля (мужчинам).

6.8.* Профком добивается от Роспрофжел выделения путевок на санаторно-курортное лечение работников.

6.9. При увольнении Работников ПГУПС впервые:

– по собственному желанию, в связи с уходом на пенсию независимо от возраста;

– в связи с отсутствием у работодателя работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением;

– в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением,

Работодатель на основании докладной записки руководителя подразделения выплачивает единовременное поощрение за добросовестный труд. Размер поощрения определен в приложениях 1 – 15 к КД.

6.10. Работодатель производит единовременные денежные выплаты юбилярам. Размер выплат определен в приложениях 1 – 15 к КД.

6.11. Работодатель и Профком, по представлению Совета ветеранов (для обособленного структурного подразделения – по решению Совета подразделения), оказывают материальную помощь тяжело больным неработающим одиноким пенсионерам, а также помощь в приобретении для них лекарств и продуктов питания.

Работодатель и Профком организуют для ветеранов праздничные мероприятия, посвященные праздникам «День пожилых людей», «9 Мая – День Победы», «День полного освобождения советскими войсками города Ленинграда от блокады его немецко-фашистскими войсками (1944 год)».

6.12. Работодатель в целях материальной поддержки работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, которым в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» по предложению органов службы занятости досрочно назначена пенсия, производит ежемесячную доплату к пенсии за счет Университета в размере двух МРОТ, до момента наступления возраста, дающего право на пенсию по старости.

6.13. В целях реализации молодежной политики, поддержки и закрепления в Университете молодых преподавательских кадров Работодатель предусматривает меры их социальной поддержки, на условиях, предусмотренных в соответствующих приложениях 1 – 15 к настоящему КД.

6.14. Работникам, работающим в филиалах, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Работодатель осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.15.* Профком проводит работу по защите социально-трудовых интересов работников Университета, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, оказывает при необходимости бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

7. Условия и охрана труда

7.1. Ежегодный План работ по охране труда в Университете Работодатель принимает с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, не позднее 15 декабря текущего года. При формировании Плана в него включаются в виде отдельного раздела

предложения Профкома, согласованные с Работодателем.

На реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с ежегодно утверждаемым Планом работ по охране труда в Университете Работодатель выделяет средства в размере не менее 0,1 % от суммы расходов на оказание услуг без учета затрат на приобретение и содержание спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, на медицинские осмотры (обследования).

7.2. Профком один раз в три года проводит выборы общественных уполномоченных по охране труда в структурных подразделениях Университета.

7.3. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает проведение всех видов инструктажей по охране труда, электро- и пожарной безопасности, стажировку при необходимости, разработку должностных инструкций работников и инструкций по профессиям и видам работ, обучение и аттестацию по вопросам знания норм и правил по охране труда и экологической безопасности специалистов и руководителей подразделений, общественных уполномоченных и ответственных по охране труда, пожарной безопасности и на соответствующие группы электробезопасности сотрудников подразделений.

7.4. Работодатель проводит специальную оценку условий труда, обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

По результатам специальной оценки условий труда Работодатель ежегодно разрабатывает и реализует план мероприятий по приведению рабочих мест к санитарно-гигиеническим нормам.

7.5. Работодатель обеспечивает:

7.5.1. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.5.2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.5.3. Проведение проверок эксплуатируемого оборудования на соответствие требованиям стандартов безопасности труда, санитарным нормам и правилам.

7.5.4. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых эпидемиологических или температурных условиях или связанных с загрязнением, а также хранение, своевременную стирку, сушку, ремонт и замену выдаваемых средств.

7.5.5. Установление и предоставление по результатам специальной оценки условий труда доплат и дополнительных оплачиваемых отпусков Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с нормативно-правовыми актами, действующими в Российской Федерации. Размеры льгот и компенсаций устанавливаются в приложениях 1 – 15 к настоящему КД.

7.5.6. Выдачу за счет собственных средств по установленным нормам молока (или другого равноценного продукта) работникам, которым это право предоставлено по результатам специальной оценки условий труда, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.6. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив Работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя Работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Работодатель в этом случае на время устранения опасности предоставляет работнику другую работу, а при невозможности ее предоставления – оплачивает время простоя в соответствии с законодательством РФ.

7.7. Работодатель в порядке и на условиях, предусмотренных законодательными и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, а также локальными актами Университета обеспечивает за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, предусмотренных графиком их проведения. Работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, к работе не допускаются.

7.8. Работодатель обеспечивает установленный нормами и правилами охраны труда тепловой режим в помещениях, освещенность рабочих мест и другие санитарные нормативы условий труда.

7.9. Работодатель обеспечивает своевременное выполнение мероприятий по подготовке зданий и сооружений к работе в осенне-зимний период.

7.10. Работодатель обеспечивает содержание помещений общественного питания и туалетов в соответствии с санитарными нормами.

7.11. Работодатель обеспечивает запрет курения во всех помещениях Университета, оборудуя места для курения на дворовых территориях Университета.

7.12. Работодатель обеспечивает подразделения Университета аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов, а также краткой инструкцией по оказанию первой медицинской помощи.

7.13. При установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве Работодатель производит выплату единовременного пособия по инвалидности дополнительно к сумме единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной ст. 11 Федерального Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний». Размер выплаты определен в приложениях 1 – 15 к коллективному договору.

7.14. Ежегодно Работодатель стремится к возмещению затрат из фонда социального страхования в размере до 20% от суммы взносов на травматизм, которые были начислены за прошлый год, за вычетом сумм выплат работникам по данному виду страхования в том же году. Полученные средства Работодателем направляются на финансовое обеспечение предупредительных мер, в том числе проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране работников отдельных категорий, приобретение для определенных категорий работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

7.15. Уполномоченные представители профсоюзной организации ПГУПС (профсоюзных организаций обособленных структурных подразделений) участвуют в проведении проверок условий и охраны труда в ПГУПС (в обособленном структурном подразделении) и расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.16. Общественные уполномоченные по охране труда Университета участвуют в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов.

7.17. Профсоюзная организация вправе обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

8. Социальная база Университета

8.1. Работодатель обеспечивает дальнейшее развитие технической базы кафедры «Физическая культура» и Дома физической культуры. Работники Университета имеют преимущественное право на пользование данными объектами.

8.2. Ежегодно не позднее 30 октября комиссия Университета, включающая представителей Профкома, проводит осмотр и инвентаризацию загородных объектов Университета с составлением планов по подготовке к работе в следующем сезоне.

8.3. Работодатель совместно с Профкомом способствует развитию и

эффективной хозяйственной эксплуатации загородных объектов Университета в летний период в формах студенческого спортивно-оздоровительного лагеря, летней базы отдыха, базы выходного дня и иных формах отдыха и оздоровления работников.

8.4. Профком совместно с представителем Работодателя осуществляет проверку соблюдения санитарно-эпидемиологических норм и правил в помещениях Комбината общественного питания. Повседневный контроль качества выпускаемой Комбинатом общественного питания продукции осуществляет его постоянно действующая бракеражная комиссия, в работе которой могут участвовать уполномоченные представители Профкома.

8.5. Работодатель обеспечивает деятельность поликлиники ПГУПС в соответствии с ежегодными планами основной деятельности Университета.

8.6. Стороны добиваются привлечения средств Фонда социального страхования РФ и обеспечивают эффективное использование средств этого фонда для осуществления выплат всех видов пособий.

8.7. Работодатель производит обновление и ремонт помещений Университета в соответствии с ежегодно утверждаемым ректором планом ремонтных работ.

9. Гарантии прав первичной профсоюзной организации Университета

9.1. Права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации сотрудников Университета (Первичных профсоюзных организаций обособленных структурных подразделений) определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законодательными актами Российской Федерации.

9.2. Работодатель:

9.2.1. Предоставляет в безвозмездное пользование Профкому Университета помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профкома и проведения собраний работников, транспортные средства (по предварительным заявкам в установленном в Университете порядке), средства связи, обеспечивает охрану и уборку выделенных помещений и создает другие условия для обеспечения деятельности Профкома.

9.2.2. Предоставляет в бесплатное пользование по предварительным заявкам Профкома в согласованное с администрацией время актовый зал и другие помещения для проведения университетских профсоюзных конференций, собраний, заседаний, а также культурно-массовых мероприятий, организуемых и проводимых выборными профсоюзными

органами Университета.

9.2.3. Предоставляет в бесплатное пользование в согласованное время по заявкам Профкома спортивные залы, площадки и бассейн ДФК для проведения спортивных соревнований и других спортивно-оздоровительных мероприятий для сотрудников Университета в соответствии с установленным в Университете порядком.

9.2.4. Не препятствует уполномоченным представителям выборных профсоюзных органов в посещении подразделений Университета, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством Российской Федерации прав (для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений).

9.2.5. Предоставляет по запросу Профкома необходимые нормативные и правовые документы, 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 другим социально-экономическим вопросам.

9.2.6. Осуществляет с письменного согласия работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное удержание членских профсоюзных взносов и безналичное перечисление их через бухгалтерию с расчетного счета на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

9.2.7. Содействует Профкому в использовании информационных систем Университета для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите их социально-трудовых прав и профессиональных интересов.

9.2.8. Предоставляет Профкому и профбюро структурных подразделений доступные места для размещения их информационных стендов.

9.3. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, принимает локальные нормативные акты Университета (обособленного структурного подразделения) с учетом мнения Профкома (Профкома обособленного структурного подразделения) в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.4. Стороны признают гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, а также освобожденных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В соответствии со ст. 374

Трудового кодекса Российской Федерации и ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» неосвобожденные от основной работы председатель и заместитель председателя Профкома освобождаются от нее для участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюза.

9.5. Увольнение председателя Профкома и его заместителей, председателей профбюро и их заместителей по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с председателем Профкома и его заместителями, председателями профбюро и их заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профкома.

Привлечение к дисциплинарной ответственности Работников, входящих в состав Профкома, уполномоченных Профкома по охране труда и представителей Профкома в создаваемых в Университете совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия Профкома.

9.6. Работодатель освобождает членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных профсоюза по охране труда, представителей профсоюзной организации в создаваемых совместных с Работодателем комиссиях от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Профком, руководствуясь принципами социального партнерства, содействует Работодателю в реализации настоящего КД и в укреплении трудовой дисциплины, принимает меры по недопущению трудовых конфликтов по вопросам, включенным в настоящий КД, при условии их выполнения.

10.2. Контроль выполнения КД осуществляется Работодателем и Профкомом. Ход реализации положений КД и Плана работ по охране труда и итоги их выполнения за год рассматриваются на совместном заседании представителей работников и Работодателя.

Работодатель и Профком ежегодно совместно формируют отчеты о выполнении Коллективного договора за полугодие и за год по форме, направляемой Работодателю Профкомом.

10.3. Споры, возникающие между сторонами по вопросам КД, рассматриваются в соответствии с законодательством о порядке разрешения трудовых споров и конфликтов. Работодатель обязан отвечать на запросы Профкома, связанные с выполнением КД, в течение одного месяца со дня поступления запроса в письменном виде.

10.4. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных КД, соглашением, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

10.5. При заключении нового КД стороны отчитываются о выполнении обязательств по предыдущему КД на Конференции или на расширенном совместном заседании представителей Работодателя и Профкома. Результаты выполнения условий КД доводятся до сведения трудового коллектива.

Ректор

А.Ю. Паньчев

Председатель ППО сотрудников

Д.Н. Роенков

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**к коллективному договору
Петербургского государственного университета путей сообщения
Императора Александра I (ПГУПС)
на 2020 – 2023 годы**

**Социально-экономические гарантии работников
ПГУПС**

за исключением работников

Санкт-Петербургского техникума железнодорожного транспорта – структурного подразделения ПГУПС; Великолукского филиала ПГУПС; Петрозаводского филиала ПГУПС; Мурманского филиала ПГУПС; Вологодского техникума железнодорожного транспорта – филиала ПГУПС; Ухтинского техникума железнодорожного транспорта – филиала ПГУПС; Брянского филиала ПГУПС; Калининградского филиала ПГУПС; Калужского филиала ПГУПС; Курского железнодорожного техникума – филиала ПГУПС; Ожерельевского железнодорожного колледжа – филиала ПГУПС; Орловского филиала ПГУПС; Рославльского железнодорожного техникума – филиала ПГУПС; Рязанского филиала ПГУПС; Смоленского филиала ПГУПС; Узловского железнодорожного техникума – филиала ПГУПС; Ярославского филиала ПГУПС

1. Работодатель производит выплату зарплаты в течение трех дней, два раза в месяц: за первую половину месяца (аванс) – 20-го числа, окончательный расчет с удержанием налогов и различных взносов за текущий месяц – 5-го числа следующего месяца.

2. Работодатель обеспечивает размер окладов работников всех категорий не менее установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

При наличии финансовой возможности Работодатель стремится проводить увеличение размера заработной платы Работникам учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала одновременно с повышением заработной платы Работникам профессорско-преподавательского состава с включением в их заработную плату надбавок из внебюджетных доходов.

3. Работодатель в порядке и на условиях, установленных Положением об оплате труда работников Университета, устанавливает надбавку работникам из числа учебно-вспомогательного персонала за высокие показатели в работе с учетом стажа работы в Университете:

- 15 % от оклада – при стаже работы в Университете свыше 15 лет;
- 20 % от оклада – при стаже работы в Университете свыше 20 лет.

4. Работодатель предоставляет компенсацию затрат работников,

имеющих стаж непрерывной работы в Университете не менее двух лет и относящихся к категории малообеспеченных в соответствии с законодательством, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в полном объеме, но не более 4000 рублей на ребенка за каждую смену.

5. Работодатель оказывает один раз в год единовременную материальную помощь в размере 2500 рублей на каждого несовершеннолетнего ребенка работникам, имеющим стаж непрерывной работы в Университете не менее одного года и являющимся единственным родителем (усыновителем, опекуном, попечителем) неполной семьи, по письменному заявлению такого работника, согласованному с руководителем структурного подразделения.

6. В случае гибели Работника вследствие несчастного случая на производстве Работодатель выплачивает лицам, имеющим право на страховое возмещение в соответствии со статьей 7 Федерального закона, указанного в п. 11 настоящего приложения, единовременное пособие в размере шести месячных окладов Работника, без учета единовременной страховой выплаты, предусмотренной статьей 11 данного Федерального закона.

Каждому ребенку погибшего Работника в течение 3-х лет (но не более, чем до достижения им 18 лет) Работодатель выплачивает ежемесячное пособие в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации без учета страховых выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7. Работодатель в случае смерти работника, или неработающего ветерана Университета (по согласованию с советом ветеранов) выделяет средства на погребение в размере до 15000 рублей на основании представленных финансовых документов.

8. Работодатель в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители обоих супругов) работника, на основании письменного заявления такого работника оказывает ему материальную помощь в размере 5000 руб.

9. При увольнении Работников ПГУПС впервые:

– по собственному желанию, в связи с уходом на пенсию независимо от возраста;

– в связи с отсутствием у работодателя работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением;

– в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением

Работодатель при наличии докладной записки руководителя подразделения выплачивает единовременное поощрение за добросовестный труд в следующих размерах при непрерывном стаже работы в Университете:

от 10 до 20 лет – 1 средний месячный заработок

- от 20 до 25 лет – 2 средних месячных заработка
- от 25 до 30 лет – 3 средних месячных заработка
- от 30 до 40 лет – 4 средних месячных заработка
- от 40 до 50 лет – 4,5 средних месячных заработка

Для работников, награжденных знаком «50 лет работы в ПГУПС», размер вознаграждения составляет 5 средних месячных заработка (при этом вышеперечисленные выплаты не производятся).

При этом для Работников, награжденных государственными или ведомственными наградами, имеющих звания «Заслуженный...», «Почетный...» (СССР или Российской Федерации), а также имеющих звания «Лауреат премии Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей» («Лауреат премии Российского Профсоюза железнодорожников и транспортных строителей»), размер единовременного вознаграждения увеличивается на один средний месячный заработок.

10. Работодатель производит единовременные денежные выплаты в размере должностного оклада юбилярам: 50 лет, женщинам 55 лет, 60 лет, 70 лет и каждые последующие пять лет при непрерывном стаже работы в Университете не менее пяти лет, предшествующие юбилейной дате.

11. При установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве Работодатель производит выплату единовременного пособия по инвалидности в размере:

- I группы (ограничение 3-ей степени) – 0,75 годового заработка этого работника,
- II группы (ограничение 2-ой степени) – 0,5 годового заработка этого работника,
- III группы (ограничение 1-ой степени) – 0,25 годового заработка этого работника

дополнительно к сумме единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной ст. 11 Федерального Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний».

12. Для работников Университета и их несовершеннолетних детей, а также для неработающих ветеранов Университета устанавливается льготная стоимость проживания на загородных объектах Университета, определяемая распорядительными актами Университета.

13. Работники Университета и их несовершеннолетние дети, а также неработающие ветераны Университета при посещении бассейна ДФК оплачивают пользование бассейном по льготному тарифу, установленному распорядительными актами Университета.

14. Работодатель перечисляет на счет профсоюзного комитета Университета денежные средства для осуществления социально-культурной, физкультурно-оздоровительной и иной работы, выполняемой в соответствии с планом работ, утверждаемым ежегодно Ректором с

учетом мнения Профкома.

15. Работодатель выделяет не менее 2% из внебюджетных средств ПГУПС на мероприятия по оздоровлению работников (включая ДМС).

Добровольному медицинскому страхованию (ДМС) подлежат следующие работники Университета: занимающие не менее чем 0,5 ставки по основной работе в Университете и имеющие непрерывный стаж работы в Университете не менее трех лет, а также занимающие менее чем 0,5 ставки по основной работе в Университете и имеющие непрерывный стаж работы в Университете более двадцати лет.

Договор добровольного медицинского страхования заключается Профкомом в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации и локальными актами Университета.

16. При наличии финансовой возможности Работодатель может предоставить работнику вместо неоплачиваемого оплачиваемый отпуск продолжительностью до трех календарных дней по семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников).

17. Работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным или опасным, Работодатель предоставляет следующие гарантии и компенсации:

Виды гарантий и компенсаций за условия труда	Размеры гарантий и компенсаций				
	Классы и подклассы условий труда (вредных и опасных)				
	3.1	3.2	3.3	3.4	4
Доплаты (% от должностного оклада)	4	4	4	4	4
Дополнительный оплачиваемый отпуск (календарных дней)	-	7	7	7	7
Сокращенное рабочее время (часов в неделю)	-	-	36	36	36

18. За подготовку педагогическими работниками новых учебных планов и новых образовательных программ Работодатель предусматривает стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета.

19. С целью развития творческой и социальной активности молодежи Работодатель может предусматривать единовременные выплаты работникам, защитившим диссертации на соискание ученой степени.

20. Работодатель содействует в предоставлении Работникам Университета путевок в детские оздоровительные лагеря, в том числе на льготных условиях.

21. При наличии финансовой возможности Работодатель может предоставлять путевки на санаторно-курортное лечение работникам, имеющим стаж работы в Университете не менее десяти лет, с частичной компенсацией стоимости путевок за счет средств Работодателя.

Распределение путевок осуществляется в соответствии с локальным актом Университета.

22. Каждый час работы в ночное время Работодатель оплачивает в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

23. Настоящее приложение к КД может быть пересмотрено Сторонами с целью установления более высоких гарантий и компенсаций работникам в случае существенного улучшения финансово-экономического состояния Университета. В этом случае вступление в силу измененного приложения будет осуществлено с момента его подписания Сторонами.

Ректор

А.Ю. Паньчев

Председатель ППО сотрудников

Д.Н. Роенков