Ректор ФГБОУ ВО РГУПС

_____ В.Д. Верескун

«29» июня 2018 года

Председатель профсоюзной организации работников РГУПС

_____ И.А. Яицков

«29» июня 2018 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Ростовский государственный университет путей сообщения»
на 2018-2021 гг.

Принят на Общем собрании (конференции) работников и обучающихся
ФГБОУ ВО РГУПС
«29» июня 2018 г. (протокол № 1)

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в управлении
по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный №9190/18-1400 от 08.08.18
Заместитель министра –
начальник управления по труду

_____ Г.В. Павлятенко

Ростов-на-Дону
2018

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Ростовский государственный университет путей сообщения»
на 2018-2021 гг.

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ростовский государственный университет путей сообщения» (далее – ФГБОУ ВО РГУПС, университет) в лице его представителя – ректора Верескуна Владимира Дмитриевича, именуемый в дальнейшем «Администрация», и работники ФГБОУ ВО РГУПС в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей работников Ростовского государственного университета путей сообщения Яицкова Ивана Анатольевича, именуемые в дальнейшем «работники», заключили настоящий Коллективный договор (далее – Договор) о нижеследующем.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Договор заключен на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), законодательства Российской Федерации в сфере образовании и науки, федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевого соглашения по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2017-2019 годы, Устава ФГБОУ ВО РГУПС и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в университете.

1.3. Сторонами Договора (далее - Стороны) являются:

- работники в лице представителя Общественной организации – первичной профсоюзной организации Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей работников Ростовского государственного университета путей сообщения, в лице Председателя ее рабочего органа – профсоюзного комитета работников РГУПС (далее – Работники);
- работодатель в лице ректора университета, действующего на основании Устава университета (далее – Администрация);
- профсоюзная организация работников университета.

1.4. Договор направлен на укрепление социального партнерства, поддержку гармоничных отношений, атмосферы взаимопонимания и доверия, создание социально-экономических условий для успешной подготовки высококвалифицированных специалистов, качественного выполнения научных исследований, повышения жизненного уровня работников, их социальной защищенности, на улучшение условий и охраны труда, а также определяет

обязательства Администрации, работников и Профкома по обеспечению правовых гарантий работников.

1.5. Возникающие между Администрацией и работниками разногласия, а также иные вопросы, затрагивающие интересы работников, не отраженные в Договоре, решаются путем прямых переговоров между Профкомом и Администрацией.

1.6. Ни одна из сторон, заключивших Договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Сторона, получившая письменное уведомление об изменении или расторжении Договора, обязана в семидневный срок начать переговоры.

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

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

1.10. В случае невыполнения Договора без уважительных причин виновные могут быть привлечены к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.11. В процессе заключения и выполнения настоящего Договора все его участники принимают на себя следующие обязательства:

1.11.1. Администрация обязуется обеспечить:

- справедливую, соответствующую количеству и качеству выполненной работы оплату труда;
- здоровые и безопасные условия работникам для выполнения ими трудовых обязанностей;
- социальное развитие коллектива, социальные льготы и гарантии, повышение уровня благосостояния работников университета;
- информирование трудового коллектива о перспективах развития университета, его финансовом положении, экономической обстановке и других вопросах деятельности университета.

1.11.2. Профком обязуется содействовать эффективной работе университета, защите социально-трудовых прав работников присущими профсоюзу методами и средствами в соответствии с российским законодательством и Уставом Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей.

1.12. Администрация вправе предусматривать и выделять внебюджетные средства на обеспечение социально-экономической защиты работников, определять направления использования этих средств с участием Профкома.

1.13. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников университета, филиалов университета и представительства университета.

Действие настоящего Договора распространяется также на работников профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей работников Ростовского государственного университета путей сообщения. При этом, для них, предусмотренные настоящим Договором социальные гарантии осуществляются за счет средств первичной профсоюзной организации Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей работников Ростовского государственного университета путей сообщения.

2. Социальное партнерство и координация действий Сторон Договора

В целях развития и дальнейшего углубления социального партнерства Администрация и работники обязуются:

2.1. проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в области регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников университета и по другим социально значимым вопросам;

2.2. обеспечивать участие представителей другой стороны настоящего Договора 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. Содействовать осуществлению в университете, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с Профкомом. Стороны должны оперативно обеспечивать друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам;

2.3. урегулировать возникающие в ходе коллективных переговоров разногласия в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;

2.4. обеспечивать участие представителей Профкома в проведении аттестации работников, состоящих в штате университета;

2.5. обеспечивать участие представителей Профкома в работе коллегиальных органов управления университета (ученый, научно-технический советы и др.), в том числе, по вопросам разработки и утверждения Устава университета, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих права и интересы работников, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности университета;

2.6. работник осуществляет право на управление организацией в следующих формах: непосредственно и через своих представителей.

Непосредственно работники утверждают настоящий Договор на общем собрании (конференции) работников и обучающихся университета, предъявляют

требования к Работодателю, при наличии коллективного трудового спора, избирают своих представителей в комиссию по трудовым спорам.

Право на участие в управлении организацией через своих представителей работники осуществляют во всех случаях, когда Работодатель, согласно законодательству, настоящему Договору должен принимать решение с учетом мнения представителей работников;

2.7. за особые заслуги перед обществом и государством работники могут быть награждены благодарственными письмами и выдвинуты на соискание отраслевых и государственных наград.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работником и Администрацией возникают с момента заключения трудового договора либо в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом университета. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение работника в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением, Уставом университета и настоящим Договором.

3.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.2.1. трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ;

3.2.2. содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учётом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р) (далее – Программа);

3.2.3. университет в соответствии с Программой, а также с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н, обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры

социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы),

- размер выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.),

- размер выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в университете показателей и критериев;

3.2.4. трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу и научных работников, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу и научных работников высшего образования, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Конкурсный отбор претендентов проводится в соответствии с Уставом университета и локальным нормативным актом о порядке замещения должностей педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу и научных работников. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Уставом университета и локальным нормативным актом;

3.3. Администрация обязана до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором и иными локальными нормативными актами, действующими в университете и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

3.4. Администрация в сфере трудовых отношений обязана:

3.4.1. производить реализацию концепции «эффективного контракта» в соответствии с нормами, регламентированными «Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы». Установление, пересмотр критериев и показателей «эффективного контракта» осуществляется по согласованию с Профкомом;

3.4.2. не допускать нарушений трудовых прав работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и

конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

3.5. Администрация признает, что гарантированная занятость – важнейшее условие социально-экономического благополучия работника и осуществляет меры по сохранению занятости работников университета. Для этого Администрация обязуется:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников;

- если высвобождение работников, несмотря на все принятые меры, неизбежно, оказывать содействие по трудоустройству внутри университета или через соответствующие службы занятости;

- создавать комиссии по рассмотрению кандидатур на сокращение численности и (или) штата совместно с Профкомом;

3.6. Администрация письменно уведомляет отдельных работников и Профком, не менее чем за 2 месяца, о намерениях осуществить структурные изменения, реорганизацию учебного процесса, сокращение численности и (или) штата, которые могут повлечь за собой расторжение трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ;

3.7. признавая увольнение работников по сокращению штата и (или) численности как крайнюю меру, Администрация обязуется предоставлять преимущество при увольнении, в дополнение к перечню, установленному статьей 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работникам предпенсионного возраста (менее 2-х лет до наступления права выхода на пенсию),

- одиноким матерям и отцам, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет;

3.8. не допускать увольнения по сокращению штата или численности двух работников из одной семьи (муж, жена), за исключением случая прекращения деятельности университета, филиалов и представительства университета;

3.9. в целях материальной поддержки работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией университета (его филиала, представительства), работникам, которым в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года N1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" по предложению органов службы занятости досрочно назначена пенсия, может выплачиваться ежемесячная доплата к пенсии за счет университета в размере 2 минимальных размеров оплаты труда в Российской Федерации до момента наступления возраста, дающего право на пенсию по старости, при наличии финансовой возможности;

3.10. в целях материальной поддержки работников, увольняемых по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных Сторонами условий трудового договора, может выплачиваться выходное пособие в размере среднего месячного заработка, при наличии финансовой возможности;

3.11. трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Администрацией и

работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон с составлением дополнительного соглашения в письменной форме. Изменения условий трудового договора допускаются в связи с изменениями организационных или технологических условий труда и т.д., при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Администрацией в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до их введения.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Администрация обязана в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в университете работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья;

3.12. прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4. Оплата и нормы труда

4.1. Администрация обязуется:

- обеспечивать оплату труда работников университета за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, количества и качества труда, личного трудового вклада, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией,

- осуществлять оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ростовский государственный университет путей сообщения» (далее – Положение об оплате труда работников), которое разрабатывается на основе норм трудового законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Федерального агентства железнодорожного транспорта. Согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации работников Положение об оплате труда работников,

- проводить индексацию заработной платы на условиях, определяемых Правительством Российской Федерации,

- не ухудшать условия оплаты труда работника по сравнению с условиями оплаты труда, установленными законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, трудовым договором;

4.2. месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в Российской Федерации за ставку заработной платы;

4.3 верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава высшего образования, может

устанавливаться в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году на ставку заработной платы. При этом, средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава устанавливаются ежегодно в начале учебного года локальным нормативным актом университета и согласуются с Профкомом;

4.4. вакантные ставки, имеющиеся на кафедрах, использовать, как правило, для замещения молодыми преподавателями.

Учебную нагрузку, выполненную преподавателями университета сверх объема, установленного индивидуальным планом, в том числе замену отсутствующих преподавателей, оплачивать по факту перевыполнения плановой учебной нагрузки по ставкам почасовой оплаты труда;

4.5. Администрация обязуется производить доплату работникам:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

- за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (классное руководство, обязанности заместителя декана, куратора учебной группы, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководство цикловыми и методическими объединениями, другие дополнительные виды работ, не предусмотренные должностными обязанностями).

Срок действия и размер указанных доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4.6. при расчете и выплате заработной платы:

– в целях совершенствования системы выдачи заработной платы и экономии средств, принимать меры по переводу заработной платы по письменному заявлению каждого работника на лицевые счета работников в банках с последующей выдачей через банкоматы,

- расчет пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком в течение 10 календарных дней со дня обращения работника за его получением с необходимыми документами. Срок выплаты пособий осуществляется в ближайший день выплаты заработной платы после начисления пособия,

- оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала,

- учебную нагрузку, выполненную преподавателями на условиях почасовой оплаты труда, оплачивать ежемесячно при условии своевременного предоставления кафедрой сведений о ее выполнении,

- установить дни выдачи заработной платы работникам два раза в месяц с обязательной выдачей расчетных листков: 25 числа текущего месяца – за первую половину месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным – окончательный расчет за отработанный месяц (для выплаты заработной платы работникам филиалов университета могут устанавливаться другие дни в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка филиала). При

совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

Форма расчетного листка утверждается Администрацией с учетом мотивированного мнения Профкома;

4.7. экономию фонда заработной платы, предусмотренной бюджетным финансированием, полностью использовать на выплату надбавок стимулирующего характера.

Работникам университета могут устанавливаться внебюджетные надбавки с определенным сроком исходя из объема выполняемых работ и личного вклада работника. Размеры надбавок ограничиваются фондом оплаты труда, предусмотренным внебюджетной сметой;

4.8. экономия фонда оплаты труда за счет федерального бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности может быть направлена на выплату премий работникам в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда работников университета;

4.9. Администрация по согласованию с Профкомом предусматривает в Положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

4.9.1.возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 60 %;

4.9.2. определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров дополнительных выплат по «эффективному контракту», на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников;

4.10. при разработке и утверждении критериев и показателей эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников («эффективный контракт») учитываются следующие основные принципы:

4.10.1. размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

4.10.2. работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

4.10.3. вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

4.10.4. вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

4.10.5. правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

4.10.6. принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться в строгом соответствии с Положением об оплате труда работников (принцип прозрачности);

4.11 обеспечивает размер заработной платы учебно-вспомогательного и

младшего обслуживающего персонала, работников библиотек не менее установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда;

4.12. ежегодно информировать трудовой коллектив о финансовом положении университета на заседаниях ученого совета;

4.13. оплату труда за каждый час работы в ночное время (с 22.00ч. до 06.00ч.) повышать на 20 % оклада, рассчитанного за каждый час работы;

4.14. сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

5. Рабочее время и время отдыха

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени регулируется законодательством в сфере образования Российской Федерации.

5.2. Привлечение отдельных работников университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, с письменного согласия работника, с учетом мнения Профкома по приказу (распоряжению) Администрации (их представителя).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается 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.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Администрацией с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы университета и благоприятных условий для отдыха работников.

По соглашению между работником и Администрацией ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Администрацией в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы подразделения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течении двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.4 В исключительных случаях Администрация может рассмотреть возможность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска по личному заявлению работника, поданного менее чем за 14 календарных дней, с выплатой отпускных, в срок, установленный соглашением между работником и Администрацией в соответствии с пунктом 2 статьи 7 Конвенции №132 «Об оплачиваемых отпусках».

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

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

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

5.6. Научным работникам хозрасчетных подразделений научно-исследовательской части университета, финансируемых за счет внебюджетных источников (хозяйственных договоров), которые имеют ученую степень, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за счет средств, полученных по указанным хозяйственным договорам, продолжительностью:

– для докторов наук – 20 календарных дней;

– для кандидатов наук – 8 календарных дней.

5.7. Членам добровольной пожарной дружины РГУПС, принимающим активное участие в обеспечении пожарной безопасности университета и структурных подразделений, тушении пожаров, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью до 3-х рабочих дней в год.

6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. В целом кадровая политика университета, осуществляемая в строгом соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, призвана содействовать обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава, в том числе путём проведения мероприятий в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2014 - 2020 годы», утверждённой Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2013 года №424, в том числе путем реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при полном возмещения им командировочных расходов в соответствии с трудовым законодательством.

6.2. Стороны совместно в целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования содействуют и оказывают методическую помощь при проведении региональных конкурсов педагогического мастерства, а также при наличии финансовой возможности оказывают помощь при организации и проведении конкурсов.

7. Условия и охрана труда

Администрация обязуется:

7.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, выполнять мероприятия, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие профессиональные заболевания работников университета. В соответствии с требованиями технического регламента вузов Российской Федерации по условиям труда регулярно проводить специальную оценку по условиям труда.

7.2. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3. Обеспечивать своевременную выдачу работникам бесплатно сертифицированных видов спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с утвержденными типовыми нормами.

Работникам, связанным с неблагоприятными условиями труда (маляры, электро- и газосварщики) предусмотреть выдачу молока или выплату компенсаций.

7.4. Создавать в университете совместно с Профкомом на паритетной основе совместные комитеты (комиссии) по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда.

7.5. Обеспечивает за счет средств университета обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения.

7.6. На работах с вредными условиями труда предоставлять гарантии и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.7. Установить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки по условиям труда следующие компенсации:

– сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю;

– ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней;

– повышение оплаты труда на 5 процентов тарифной ставки (оклада).

7.8. С целью исключения на рабочих местах неблагоприятных условий труда, обеспечения их безопасности выполнять мероприятия, предусмотренные планами мероприятий по улучшению условий труда, разработанных в подразделениях университета по результатам специальной оценки по условиям труда.

7.9. Для оказания своевременной и эффективной доврачебной медицинской помощи все подразделения систематически обеспечивать медикаментами для аптечки первой помощи.

7.10. Поддерживать содержание территории университета в соответствующем санитарно-гигиеническом состоянии, исключающем получение травм, особенно в зимнее время года.

7.11. Предоставлять гарантии охраны труда работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.12. Постоянно поддерживать необходимый уровень санитарно-гигиенического состояния помещений университета в соответствии с существующими нормами.

7.13. Оборудовать в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами помещения для обслуживающего персонала университета.

7.14. При установлении работнику университета группы инвалидности вследствие несчастного случая по вине университета при исполнении обязанностей по трудовому договору выплачивать ему за счет средств университета единовременное пособие по инвалидности в размерах не менее:

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 статьей 11 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Семьям работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве выплачивается единовременное пособие в размере не менее двадцати четырёх среднемесячных заработков погибшего работника (без учета налогов, предусмотренных законодательством Российской Федерации), без учета единовременной страховой выплаты, предусмотренной статьей 11 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Каждому ребенку погибшего работника до достижения им 18 лет выплачивать ежемесячное пособие в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации без учета страховых выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.15. Проводить за счет средств, выделяемых на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации, медицинские осмотры (обследования) категорий работников, входящих в перечень вредных и (или) опасных производственных факторов.

7.16. Проводить обучение работников и периодическую проверку их знаний по охране труда и пожарной безопасности.

7.17. Обеспечить беспрепятственный доступ членов Профкома и уполномоченных им лиц для осмотра рабочих мест, проведения проверок соблюдения трудового законодательства Российской Федерации, условий и охраны труда в университете и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.18. По согласованию с непосредственным руководителем разрешать работникам посещение медицинских учреждений в рабочее время по заявлению работника с сохранением оплаты труда при наличии направления врача или предоставлении справки о посещении врача.

8. Молодежная политика

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

8.1.1. проведение работы с молодежью с целью закрепления их в структурных подразделениях университета;

8.1.2. содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

8.1.3. развитие творческой и социальной активности молодежи;

8.1.4. обеспечение их правовой и социальной защищенности;

8.1.5. активизация и поддержка патриотического воспитания студенческой молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.2. в соответствии с рекомендациями Отраслевого соглашения Стороны обязуются в рамках разработки и реализации молодежной политики:

8.2.1.создать условия для профессиональной переподготовки и повышения квалификации молодых работников в целях повышения качества и расширения трудового потенциала в изменяющихся условиях образовательной, научно-исследовательской и иной позитивной деятельности.

8.3. С целью закрепления кадров в университете, а также в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2014-2020 годы», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.05.2013 №424, молодым работникам может частично компенсироваться оплата жилья, снимаемого по договорам найма, а также оказываться материальная помощь для частичного погашения ипотечных кредитов за счет средств университета в соответствии с положением, принимаемым ученым советом и утверждаемым ректором университета, а также другие меры социальной поддержки указанные в настоящем Договоре и Положении об оплате труда работников.

9. Социальные гарантии, компенсации и льготы

9.1. Администрация обязуется:

9.1.1. направлять средства на социальную поддержку работников университета;

9.1.2. работникам, работающим по основному месту работы в университете, при увольнении впервые в связи с уходом на пенсию (не имеющим соответствующей записи об увольнении в трудовой книжке), в том числе по инвалидности первой и второй групп, в зависимости от стажа работы в университете и в соответствии с занимаемой долей ставки на момент увольнения, выплачивать единовременное пособие, в следующих размерах:

для мужчин	для женщин	
От 5 до 10 лет		месячный оклад
10-20 лет	10-15 лет	2-месячный оклад
20-25 лет	15-20 лет	3-месячный оклад
25-30 лет	20-25 лет	4-месячный оклад
30-35 лет	25-30 лет	5-месячный оклад
свыше 35 лет	свыше 30 лет	6-месячный оклад

9.1.3. В Положении об оплате труда работников предусматривать выплаты в повышенном размере работникам, награжденным государственными и отраслевыми наградами;

9.1.4. работникам университета производить ежемесячную выплату за выслугу лет в зависимости от стажа непрерывной работы по основному месту работы в университете в следующих размерах (долях) месячной тарифной ставки (оклада):

– от 5 до 10 лет – 5 %;

– от 10 до 15 лет – 10 %;

– свыше 15 лет – 15 %.

9.1.5. предоставлять женщинам, имеющим основное место работы в университете, дополнительно один оплачиваемый выходной день в месяц для ведения домашнего хозяйства по письменному заявлению и по согласованию с непосредственным руководителем. Не использованный в течение месяца этот день не переносится на следующий период;

9.1.6. предоставлять работникам университета спортивные сооружения для занятия спортом;

9.1.7. предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни:

– для родителей школьников младших классов (до 10 лет) – 1 день в начале учебного года (День знаний),

– для работников, впервые вступающих в брак – 3 дня,

– для празднования юбилеев (50, 60, 70, 75 лет; и дополнительно 55 лет – для женщин) – 1 день,

– для погребения близких родственников – 2 дня;

9.1.8. работникам университета, работающим по основному месту работы в университете, имеющим ученую степень, по их заявлению, устанавливаются стимулирующие надбавки к должностным окладам (ставкам) в размере, определяемом ректором, в зависимости от уровня их квалификации.

Надбавка не устанавливается по должностям, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, так как выплаты за ученые степени кандидата и доктора наук включены в должностные оклады данной категории работников;

9.2. в стаж непрерывной работы в университете засчитывается время непрерывной работы по основному месту работы в университете и в учреждениях, которые были реорганизованы в форме присоединения к университету, и правопреемником которых является университет. Стаж непрерывной работы не прерывается, в случае если период между увольнением (за исключением применения увольнения как дисциплинарного взыскания) и приемом на работу составляет менее одного месяца;

9.3. при наличии финансовых средств, Администрация может снижать стоимость обучения в университете детей работников университета по программам высшего образования, если образование данного уровня ребенок получает впервые, в соответствии с Положением, принимаемым ученым советом и утверждаемым ректором.

9.4. Администрация устанавливает социальную надбавку:

- работникам, при наличии документов, подтверждающих статус матери-одиночки (справка ЗАГС форма № 25 и(или) свидетельство о рождении с прочерком в графе «отец»),

- работникам, имеющим в семье три и более несовершеннолетних детей, находящихся на иждивении,

- работникам, имеющим детей-инвалидов детства.

Социальная надбавка устанавливается по письменному заявлению работника, имеющего основное место работы в университете, стаж работы в университете не менее 5 лет в размере 2000 рублей в месяц на одного ребенка до достижения одним из детей 18 летнего возраста. Если оба родителя являются работниками РГУПС, выплата производится одному из родителей.

9.5. В случае смерти штатных работников, имевших основное место работы в университете, оплачивать пособие на погребение в соответствии с представленными их родственниками документами за счет средств фонда социального страхования. Оказывать единовременную материальную помощь в размере до 3000 рублей семьям умерших работников РГУПС и работникам РГУПС в случае смерти их близких родственников.

9.6. Администрация предусматривает в бюджете университета средства на содержание консультативно-диагностической поликлиники.

Администрация может финансировать медицинские услуги в рамках добровольного медицинского страхования для работников, имеющих стаж работы в университете более 10 лет. Решение по оплате медицинских услуг принимает комиссия, сформированная приказом ректора.

9.7. Администрация предусматривает в бюджете университета средства для оказания материальной помощи работникам университета и неработающим пенсионерам-ветеранам университета, санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и их детей, приобретения новогодних подарков детям, проведения культурно-массовой и спортивно-массовой работы среди работников.

9.8. Администрация может оказывать по заявлению работника материальную помощь в связи с трудным материальным положением.

9.9. Администрация может оказывать по представлению Совета ветеранов материальную поддержку неработающим пенсионерам-ветеранам университета, при наличии средств (ветераном университета считается работник со стажем работы 15 лет и более, вышедший на пенсию из университета):

– в случае смерти ветерана,

– в связи с юбилейными датами,

– ко Дню Победы в ВОВ и Дню пожилого человека.

9.10. Администрация дополнительно поощряет работников, имеющих основное место работы в университете, при рождении ребенка выплатой в размере 5000 рублей; выплата производится одному из родителей, работающему в университете, по письменному заявлению.

9.11. Администрация способствует выделению мест в детские дошкольные учреждения по месту жительства работника. Содержание детей работников университета в дошкольных учреждениях осуществляется за счет средств местного бюджета и собственных средств родителей.

9.12. Реализация социальных гарантий, предусмотренных настоящим Договором, для работников филиалов и представительства университета осуществляется за счет средств, указанных обособленных структурных подразделений.

10. Социальная сфера

Администрация и работники:

10.1. Должны добиваться привлечения средств Фонда государственного социального страхования Российской Федерации для оздоровления работников и обеспечивать эффективное использование средств этого фонда на санаторно-курортное лечение и предоставление льгот работникам и членам их семей, сохранение и развитие объектов социально-культурной сферы, а также выделения до 0,3 % из внебюджетных средств университета на оздоровление работников.

10.2. Должны проводить мероприятия по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, отдыха и оздоровления их детей.

Администрация обязуется:

10.3. проводить за счет средств университета обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

10.4. при наличии возможности, выделять средства на оплату санаторно-курортного лечения и отдыха Работников и осуществлять финансирование оздоровления детей Работников.

11. Гарантии прав профсоюзной организации работников университета и профсоюзного актива

Права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации работников университета (Первичных профсоюзных организаций обособленных структурных подразделений) определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), иными законодательными актами Российской Федерации.

Администрация:

11.1. предоставляет в бесплатное пользование Профкому необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профкома и проведения собраний работников, транспортные средства и средства связи, обеспечивает охрану и уборку выделенных помещений и создает другие условия для обеспечения деятельности Профкома;

11.2. не препятствует представителям Профкома в посещении структурных подразделений университета, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством Российской Федерации прав;

11.3. 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 комбината общественного питания, условий проживания в общежитии и другим социально-экономическим вопросам;

11.4. осуществляет с письменного согласия работников, являющихся членами профсоюза 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. Перечисляют на счет первичной профсоюзной организации работников, действующей в университете, денежные средства для осуществления культурно-массовых, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий;

11.5. содействует Профкому в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников университета;

11.6. члены Профкома, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в

создаваемых в университете совместно с Администрацией комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка и им возмещаются командировочные расходы (проезд, проживание, суточные) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Коллективным договором;

11.7. членам выборных профсоюзных органов профсоюзной организации работников, не освобожденным от основной работы в университете на должностях профессорско-преподавательского состава на условиях, определенных в локальном нормативном акте университета, может быть снижена учебная нагрузка;

11.8. по окончании срока полномочий в составе Профкома и истечении срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести месяцев после их окончания), работникам по их заявлению продлевается срок действия квалификационной категории на период до прохождения аттестации в установленном порядке;

11.9. работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе Профкома признается значимой для деятельности университета и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических и научных должностей;

11.10. стороны признают гарантии освобожденных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов, закрепленные в статье 26 Федерального закона от 12 января 1996 года N10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах, гарантиях деятельности";

11.11. освобожденные от основной работы выборные и штатные работники Профкома обладают такими же правами, гарантиями и льготами, как и работники университета в соответствии с настоящим Договором;

11.12. привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять работников, входящих в состав выборных органов Профкома, уполномоченных (доверенных) лица по охране труда по инициативе Администрации возможно только с согласия соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации работников университета;

11.13. Администрация обязуется соблюдать следующие права членов Профкома и профсоюзного актива:

– признавать профсоюзный комитет работников полномочным представителем всех работников университета в коллективных переговорах, при решении вопросов, затрагивающих жизненные интересы работающих ветеранов университета и членов их семей,

– при необходимости предоставлять Профкому информацию, необходимую для реализации его прав по защите трудовых и социально-экономических интересов работников университета,

– регулярно проводить встречи и информировать трудовые коллективы по вопросам социально-экономического положения в университете,

– для участия в работе в качестве делегатов конференции, съездов и иных уставных мероприятий на всех уровнях освобождать от основной работы членов Профкома с сохранением заработной платы,

– обеспечить гарантии трудовых прав работников, избранных в профком или профбюро и не освобожденных от основной работы, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации,

– поощрять из средств университета выборных членов Профкома и работников Профкома за активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

12. Обязательства работников университета

Работники обязуются:

– соблюдать Устав и Правила внутреннего трудового распорядка университета,

– в полном объеме выполнять свои трудовые обязанности, а также приказы и распоряжения Администрации,

– соблюдать и выполнять требования безопасности труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами,

– постоянно и активно участвовать в профориентационной работе по набору обучающихся,

– содержать свое рабочее место в чистоте и порядке,

– обеспечивать сохранность имущества университета,

– экономно расходовать электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы университета,

– своим личным примером воспитывать у обучающихся чувство патриотизма, гордости за свою профессию и университет, прививать им нормы культуры поведения,

– соблюдать общепринятые нормы поведения, уважительно относиться к работникам, обучающимся и посетителям университета,

– прилагать на постоянной и регулярной основе усилия, направленные на совершенствование профессиональной компетенции и повышение качества профессиональной деятельности.

13. Обязательства Профкома

Профком обязуется:

13.1. проводить работу по защите экономических и профессиональных интересов работников, оказывать при необходимости бесплатную юридическую помощь по трудовому законодательству Российской Федерации;

13.2. вносить предложения в соответствующие органы государственной власти о принятии нормативных правовых актов по вопросам экономической и социальной защиты работников;

13.3. осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации общественный контроль за состоянием охраны труда и пожарной безопасности в университете, участвовать на паритетной основе с Администрацией в работе комиссий по охране труда;

13.4. принимать меры по недопущению трудовых конфликтов;

13.5. участвовать в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, технике безопасности, программ по охране труда;

13.6. осуществлять учет и анализ травматизма в университете;

13.7. участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования университета и их подразделений по вопросам охраны труда и здоровья, специальной оценки по условиям труда;

13.8. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

13.9. оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде;

13.10. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и окружающей среды;

13.11. оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;

13.12. осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также обязательств по настоящему Договору;

13.13. содействовать Администрации в реализации настоящего Договора и повышения эффективности работы трудового коллектива. Принимать участие в разработке и обсуждении проектов перспективного и текущих планов развития университета, его социально-бытовой инфраструктуры;

13.14. содействовать Администрации в проведении работы по выполнению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, творческому отношению к профессиональным и служебным обязанностям. Конфликтные ситуации по вопросам соблюдения положений о режиме и условиях работы, оплаты труда рассматривать в установленные сроки на заседаниях комиссии профкома, профсоюзных бюро подразделений;

13.15. оказывать помощь Администрации в реализации мер по улучшению условий труда, укреплению производственной дисциплины работников, обеспечению пожарной безопасности, охране помещений и сохранности оборудования, обеспечению работников спецодеждой и средствами индивидуальной защиты здоровья;

13.16. в пределах утвержденной сметы профсоюзного бюджета финансировать:

– проведение культурно-массовых мероприятий (посещение музеев, выставок, театров, концертов и др.),

– проведение новогодних и детских праздников, конкурсов и т.п.

13.17. оказывать помощь Администрации в улучшении работы системы общественного питания, организации проверок технического и санитарного состояния буфетов, обеденных залов и производственных помещений кухни, контроле качества, цены и ассортимента реализуемых продуктов питания;

13.18. принимать меры для недопущения и незамедлительного решения трудовых конфликтов между Администрацией и Работниками.

14. Контроль за выполнением Договора

Администрация и Профком контролируют выполнение настоящего Договора. По итогам года ректор университета и председатель Профкома отчитываются о его выполнении на конференции коллектива университета. Рассмотрение итогов выполнения Договора за полугодие проводится на расширенном совместном заседании Администрации и Профкома.

Контроль за выполнением положений Договора в рабочем порядке осуществляется согласительной комиссией, созданной сторонами Договора.

15. Заключительные положения

15.1. Изменения и дополнения к настоящему Договору оформляются в письменной форме, утверждаются и подписываются ректором ФГБОУ ВО РГУПС (представителем Администрации) и председателем профсоюзной организации работников РГУПС (представителем работников) без принятия на Общем собрании (конференции) работников и обучающихся ФГБОУ ВО РГУПС, и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

15.2. Договор вступает в силу с 30.06.2018 и действует до 30.06.2021.

15.3. Коллективный договор между администрацией и работниками ФГБОУ ВО РГУПС на 2016-2019гг., утвержденный на конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся ФГБОУ ВО РГУПС 02.03.2016 (протокол №1), признать утратившим силу.

15.4. Настоящий Договор составлен и подписан Сторонами в пяти экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

16. Подписи сторон:

От Администрации
Ректор ФГБОУ ВО РГУПС

_____ В.Д. Верескун

«29» июня 2018 г.

От Работников
Председатель профсоюзной
организации работников РГУПС

_____ И.А. Яицков

«29» июня 2018 г.