

Ректор университета  
*А.Г. Гакин*  
« 02 » 02 2018

« 02 » 02

Прислатель профкома  
В.Н. Коваленко  
2018г.

В.Н. Коваленко

2018r.

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

Екатеринбург  
2018

## Коллективный договор состоит из следующих разделов:

1.	Общие положения.	3
2.	Социальное партнерство и координация действий университета и профсоюзного комитета.	4
3.	Трудовые отношения.	6
4.	Оплата труда и нормы труда.	8
5.	Рабочее время и время отдыха.	9
6.	Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.	10
7.	Условия и охрана труда.	11
8.	Молодежная политика.	14
9.	Социальные гарантии, компенсации и льготы.	14
10.	Социальная сфера университета.	16
11.	Основы взаимоотношений университета и профсоюзного комитета.	17
12.	Контроль, за выполнением договора и ответственность сторон.	20
13.	Заключительные положения.	21

## Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью и включают:

<b>Приложение 1.</b>	Положение о частичной компенсации платежей при найме жилья работниками университета.	22
<b>Приложение 2.</b>	Положение об обучении в Университете работников Университета и их детей.	23
<b>Приложение 3.</b>	Положение о частичной компенсации работникам Университета платежей при выплате процентов ипотечного кредита на приобретение жилья в собственность.	25
<b>Приложение 4.</b>	Положение о частичной компенсации платежей работникам Университета при посещении их детьми дошкольных образовательных учреждений.	26
<b>Приложение 5.</b>	Положение о предоставлении беспроцентной ссуды, для первого взноса на приобретения жилья в собственность при оформлении ипотечного кредита работникам Университета.	27
<b>Приложение 6.</b>	Положение о компенсации работникам Университета стоимости проезда к месту отдыха и обратно железнодорожным транспортом.	28

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный университет путей сообщения», именуемое в дальнейшем «Университет», «Работодатель», в лице ректора Александра Геннадьевича Галкина, действующего на основании Устава, и работники Университета, именуемые далее «Работники», в лице председателя профсоюзного комитета преподавателей и сотрудников Владимира Николаевича Коваленко, договорились о следующем:

«Сторонами настоящего коллективного договора являются-

**Работники** в лице их представителя – первичной профсоюзной организации сотрудников (далее профсоюзная организация) в лице его исполнительного органа – профсоюзного комитета во главе с его председателем.

**Представитель работодателя УрГУПС** (далее – Работодатели) в лице их представителя – ректора Александра Геннадьевича Галкина.

1.1. Настоящий договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ); законами РФ «Об образовании в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Отраслевым соглашением по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2017–2019 годы»; Уставом УрГУПС и другими нормативными актами Университета.

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

1.3. Коллективные договоры также могут заключаться в обособленных структурных подразделениях Университета в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

1.7. В случае реорганизации Сторон права и обязательства по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор, в пределах срока действия настоящего Коллективного договора.

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



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

1.10. Стороны согласились:

1.10.1. На основании статей 52, 53 Трудового кодекса Российской Федерации предусматриваются в Коллективном договоре конкретные формы участия Работников (их представителей) в управлении Университетом.

1.10.2. Предусматривать выделение внебюджетных средств на обеспечение социально-экономической защиты Работников, определять направления использования этих средств с участием первичных профсоюзных организаций Учреждений.

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

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

1.13. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Университета.

1.14. Расходы, связанные с реализацией договора, осуществляются в пределах внебюджетных поступлений ФГБОУ ВО УрГУПС.

1.15. Содействовать и оказывать методическую помощь при проведении региональных конкурсов педагогического мастерства, а также финансовую помощь при организации и проведении конкурсов.

## **2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ УНИВЕРСИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

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

В целях развития и дальнейшего углубления социального партнерства Стороны обязуются:

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

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

Состав Комиссии и срок ее полномочий определяются Сторонами.

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

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

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

С целью развития и дальнейшего укрепления социального партнерства работодатель и работники Университета принимают на себя ряд обязательств.

## 2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. Проводить сотрудничество с профкомом в следующих формах:

- коллективные переговоры по подготовке Коллективного договора и его заключение;

- участие Работников и их представителя – Первичной профсоюзной организации в управлении Университетом;

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

- обсуждение вопросов работы Университета, предложения по ее совершенствованию;

- предоставление профсоюзному комитету информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников.

2.2.3. Принимать нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом:

- график отпусков;

- правила внутреннего трудового распорядка;

- положения об оплате труда Работников;

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

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

- положение о премировании Работников;

- другие нормативные акты, а также дополнения и изменения в действующие, которые могут быть разработаны в период действия настоящего договора и затрагивают права и интересы Работников.

Проекты принимаемых нормативных актов, а также дополнения и изменения к ним администрация заблаговременно направляет в профсоюзный комитет.

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

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

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

## 2.3. Работники обязуются:

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

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

2.3.3. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, режим рабочего времени.



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

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

Принимать активное участие по вопросам профилактики по предупреждению и противодействию коррупции в Университете, не допускать при выполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Работники не допускают коррупционных действий при исполнении служебных обязанностей.

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Работник имеет право:

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

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

### 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

3.2.1. Трудовой договор с Работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в 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. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают с момента заключения трудового договора либо в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Университета. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение Работника по сравнению с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, От-

раслевым соглашением, уставом Университета и настоящим договором.

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

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

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

3.2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов Университета.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, не могут применяться.

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

3.2.5. Работодатель обязан заключать трудовой договор с Работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником:

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

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

- Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель в письменной форме предлагает ему иную, имеющуюся в Университете работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья;

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

3.2.7. Работодатель обязан разрешать Коллективные трудовые споры по вопросам установления условий труда и его оплаты по согласованию с профсоюзным комитетом в



соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.2.8. Работодатель обязан рассматривать жалобы и заявления Работников по любым вопросам в порядке, установленном законодательством РФ.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

Университет обязуется:

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

4.2. Начислять заработную плату Работникам с учетом достигнутых ими результатов.

4.3. Обеспечивать принцип материальной заинтересованности в результатах труда Работников Университета.

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

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

4.6. Производить выдачу заработной платы в основном через банкоматы и обеспечивать условия для ее выдачи.

Установить днями выдачи (перечислений) заработной платы (аванса):			
п/п	Название структурного подразделения Университета	Дата выдачи (перечисления) аванса	Окончательная дата выплаты (перечисления) заработной платы
1.	Головной вуз за исключением комбината общественного питания (столовой), филиал УрГУПС в г. Нижнем Тагиле, филиал УрГУПС в г. Тюмени	18 числа каждого месяца	3 числа каждого месяца
2.	Комбинат общественного питания (столовая)	22 числа каждого месяца	7 числа каждого месяца
3.	Филиал УрГУПС в г. Златоусте	19 числа каждого месяца	4 числа каждого месяца
4.	ЧИПС УрГУПС, КИЖТ УрГУПС, МК УрГУПС, представительство УрГУПС в г. Карталы	21 числа каждого месяца	6 числа каждого месяца
5.	ПИЖТ УрГУПС	23 числа каждого месяца	8 числа каждого месяца
6.	КЖТ УрГУПС	22 числа каждого месяца	7 числа каждого месяца

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

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

4.8. Месячная заработная плата Работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязан-



ности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

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

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

4.11. Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ.

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

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

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

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

5.2. Университет обязуется:

5.2.1. Учебную работу преподавателей определять расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности – индивидуальным планом. Аудиторная нагрузка, выполненная сверх 8 академических часов из расчета на одну ставку в течение суток, должна планироваться по согласованию с преподавателем.

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

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

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

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

5.3. Работники обязуются:

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

5.3.2. Соблюдать локальные нормативные акты Университета.

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

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

5.4. Выходными днями являются:

- для профессорско-преподавательского состава – воскресенье;
- для других категорий работников – суббота и воскресенье.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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



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

- лиц пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавших в университете свыше 15 лет;
- одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей до 18 лет;
- родителей, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет;
- лиц, награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее трех лет.

6.6. Определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд университета и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников.

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

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

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

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

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

## 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Университет обязуется:

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

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

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

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

7.1.4. Своевременно выдавать Работникам Университета спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или



декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств и коллективной защиты Работников (в редакции Федерального закона от 30.12.2008 г. № 313-ФЗ) в соответствии с установленными нормами.

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

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

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

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

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

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

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

7.1.11. Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей при невыполнении Работниками обязательства по п. 5.2.4. настоящего Коллективного договора. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

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

7.1.13. При частичном финансировании работы, изложенные в п. 7.1.1.– 7.1.12., выполнять в порядке приоритета, установленного Университетом.

7.1.14. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля, в том числе правовой и технической инспекций труда РОСПРОФЖЕЛ для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, условий и охраны труда в Университете и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

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

7.1.16. Предоставлять профсоюзному комитету сведения о выполнении соглашений по охране труда, мероприятий по устранению причин произошедших несчастных случаев в Университете и профессиональных заболеваний.

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

7.1.18. Разрабатывать ежегодно мероприятия по улучшению условий и охраны труда с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.1.19. В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда использовать возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 года №386-

ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2016 и 2017 годов».

7.1.20. Осуществлять за счет средств Учреждений и Фонда социального страхования Российской Федерации обучение и проверку у Работников знаний по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, в том числе руководителей и вновь избранных уполномоченных по охране труда, членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда.

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

7.1.21. Создать в Учреждении совместно с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ на паритетной основе совместные комитеты (комиссии) по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда.

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

7.1.23. Устанавливать и предоставлять по результатам специальной оценки условий труда доплаты и дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с нормативно-правовыми актами, действующими в Российской Федерации. Размеры льгот и компенсаций устанавливаются коллективными договорами Учреждений.

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Университета в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, проходить флюорографическое обследование в соответствии с порядком и сроками, установленными Университетом.

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

7.2.6. Соблюдать установленный Университетом запрет курения в зданиях Университета.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

Обеспечивать реализацию права Работника на сохранение за ним места работы



(должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Университете либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства Российской Федерации об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда.

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

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

## **8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

8.1. Проводить работы с молодёжью с целью закрепления их в Университете. Содействовать повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту.

8.2. Содействовать развитию творческой и социальной активности молодёжи. Обеспечивать их правовую и социальную защищённость.

8.3. Содействовать активизации и поддержки патриотического воспитания студенческой молодёжи, воспитания здорового образа жизни, молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.4. Организовывать работы по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности.

8.5. Осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для Работников – женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.

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

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

9.1. Работодатель обязуется:

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

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

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



		заработных плат
6.	Свыше 30 лет женщинам и свыше 35 лет мужчинам	До шести среднемесячных заработных плат

Предельный размер среднемесячной заработной платы для указанных выплат устанавливается в размере не более 25 000 рублей.

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

9.1.4. В случае смерти Работника Университета выплачивать близким родственникам материальную помощь в размере, установленном ректором, до 10000 рублей, при этом:

- обеспечивать транспортом;
- предоставлять помещение для прощания с покойным.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.1.17. Производить работникам Университета частичную компенсацию стоимости посещения дошкольного образовательного учреждения в соответствии с «Положением о частичной компенсации платежей работникам Университета при посещении их детьми

дошкольных образовательных учреждений» (Приложение № 4).

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

9.1.19. При наличии внебюджетных средств, предназначенных на указанные цели, производить Работникам компенсацию стоимости проезда один раз в год к месту отдыха и обратно железнодорожным транспортом в соответствии с «Положением о компенсации работникам Университета стоимости проезда к месту отдыха и обратно железнодорожным транспортом» (Приложение № 6).

9.2. Работники обязуются:

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

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

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

9.2.4. В лице профсоюзного комитета готовить проект сметы расходов по социальной поддержке Работников Университета на предстоящий год.

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

9.4. Работодатель создает условия для занятий Работниками физкультурой и спортом, совместно с профсоюзным комитетом проводят спартакиаду «Здоровье».

## 10. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА УНИВЕРСИТЕТА

10.1. Университет обязуется:

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

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

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

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

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

10.2. Работники обязуются:

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

10.2.2. Отработать не менее 4 часов на каждого работника в год по благоустройству территории Университета.



## 11. ОСНОВЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ УНИВЕРСИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

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

11.1.1. Права и гарантии профсоюзного комитета определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законодательными актами Российской Федерации, Уставом РОСПРОФЖЕЛ.

Действие настоящего договора распространяется на выборных и штатных работников РОСПРОФЖЕЛ.

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

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

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

11.1.5. Для реализации мероприятий коллективного договора Работодатель обязуется предусматривать ежегодное выделение средств, для финансирования расходов в размере не менее 5 % от внебюджетных поступлений, включая хозрасчетные подразделения Университета. Филиалы и колледжи Университета выделяют не менее 5 % при наличии имеющихся финансовых средств.

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

11.1.6. Работники Университета уполномочивают профсоюзный комитет преподавателей и сотрудников Университета (далее – профсоюзный комитет) на период между конференциями трудового коллектива быть его представителем в переговорах с Университетом при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, при реализации права на участие в управлении Университетом, рассмотрении трудовых споров работников с Университетом.

Профком представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, при условии, что они письменно уполномочили профсоюзный комитет Работников представлять их интересы и оказывают финансовую поддержку профсоюзной организации.

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

Коллективные трудовые споры между Университетом и его работниками разрешаются в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

11.1.7. Ответственность за выполнение настоящего Коллективного договора несут ректор Университета и председатель профсоюзного комитета.

11.1.8. Университет и профсоюзный комитет обязуются:

– обеспечить действенный контроль и полную гласность выполнения условий



настоящего Коллективного договора;

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

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

## **11.2. Гарантии прав профкома работников**

Работодатель обязуется:

11.2.1. Рассматривать письменные представления профкома об устранении любых нарушений трудового законодательства РФ, Коллективного договора, локальных нормативных актов Университета в срок установленный законодательством Российской Федерации.

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

11.2.3. Привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять Работников, входящих в состав выборных органов РОСПРОФЖЕЛ, уполномоченных лиц по охране труда по инициативе Работодателя возможно только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации Работников Университета.

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

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

11.2.6. Распространять на выборных и штатных работников профкома льготы и компенсации, предусмотренные настоящим договором для работников Университета, производить поощрение их за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач университета.

11.2.7. В перечень подразделений для обязательной рассылки приказов, документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников включается Профсоюзный комитет.

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

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

11.2.8. Бесплатно перечислять профсоюзные взносы всех работающих членов профсоюза в размере 1% от заработка, а также Работников, не являющихся членами профсоюза (ст. 377 ч. 6 ТК РФ), в размере 1% от заработка по их заявлениям на счет профсоюзной организации в течение трех дней после выплаты заработной платы.

11.2.9. Предоставлять по запросу профкома необходимые нормативные и правовые документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда,

заработной платы, работы комбината общественного питания и другим социально-экономическим вопросам.

11.2.10. Разрешать проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время по согласованию Сторон без нарушения нормальной деятельности университета. Предоставлять в бесплатное пользование по предварительным заявкам профкома актовый зал и другие помещения для проведения конференций, собраний, заседаний, а также культурно-массовых мероприятий, организуемых и проводимых профсоюзными органами Университета.

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

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

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

11.2.13. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование профсоюзного комитета необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профсоюзного комитета и проведения собраний Работников, транспортные средства, средства и услуги связи, обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений и создает условия для обеспечения деятельности Профсоюзного комитета.

11.2.14. Не препятствовать представителям РОСПРОФЖЕЛ в посещении подразделений Учреждения, где работают члены РОСПРОФЖЕЛ, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством Российской Федерации прав.

11.2.15. Перечислять на счет первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ, действующей в Университете, денежные средства для осуществления культурно-массовых, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий. Конкретные размеры отчислений устанавливаются Коллективным договором Университета.

11.2.16. Согласовывать с профсоюзным комитетом решения, затрагивающие социально-экономические и правовые интересы работников Университета.

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

### **11.3. Обязательства профкома работников**

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

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

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

11.3.4. Обеспечить контроль, за соблюдением Работодателем санитарно-гигиенических условий в помещениях Университета, контроль качества общественного



питания и принимать необходимые меры по их улучшению.

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

11.3.6. Содействовать Работодателю в проведении работы по выполнению Работниками правил внутреннего распорядка, выработке творческого отношения к профессиональным и служебным обязанностям. Принимать меры по недопущению трудовых конфликтов по вопросам, включенным в настоящий договор, при условии их выполнения. Конфликтные ситуации по вопросам соблюдения положений о режиме и условиях работы, оплаты труда рассматривать в установленные сроки на заседаниях комиссии профкома, профсоюзных групп подразделений.

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

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

11.3.9. Вести пропаганду здорового образа жизни.

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

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

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

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

11.3.14. Представлять интересы Работников Университета при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, контроля его выполнения, а также реализовывать их право на участие в управлении Университетом. Рассматривать трудовые споры Работников с Университетом.

11.3.15. Соблюдать принцип равноправия Университета и профсоюзного комитета.

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

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

## **12. КОНТРОЛЬ, ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

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

12.2. Итоги выполнения обязательств договора за год рассматриваются на заседании Ученого совета Университета.

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

1. Профсоюзный комитет (решение по пп. 1, 2 принимаются профсоюзной конференцией университета):

а) предупреждение о неудовлетворительной работе;

б) объявление недоверия и переизбрание;

в) лица, представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении



обязательств договора, привлекаются к ответственности на основании ст. 55 ТК РФ.

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

3. Работодатель:

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

б) лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств договора, привлекаются к ответственности на основании ст. 55 ТК РФ.

12.4. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение или частичное невыполнение своих обязательств по договору в случае наступления обстоятельств непреодолимой силы – форс-мажорных обстоятельств. К обстоятельствам непреодолимой силы Стороны относят обстоятельства, возникшие помимо их воли, которые стороны не могли предвидеть и предотвратить, включая стихийные бедствия, военные действия, массовые беспорядки, забастовки, а также нормативные акты органов государственной власти, препятствующие исполнению сторонами обязательств по договору и т.п.

12.5. В случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы исполнение обязательств по договору откладывается на весь период действия этих обстоятельств. Если такие обстоятельства длятся более шести месяцев, стороны должны собраться для выработки единой позиции о возможности продолжения действия настоящего договора или для его корректировки.

### 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

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

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

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

**Коллективный договор подписали:**

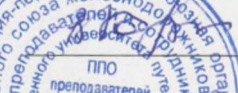

**От Университета**

Ректор УрГУПС

  
А. Т. Галкин  
« 02 » \_\_\_\_\_ 2018 г.  


**От работников**

Председатель профкома

  
В. Н. Коваленко  
\_\_\_\_\_ 2018 г.  


**Положение о частичной компенсации платежей  
при найме жилья работниками Университета**

Положение разработано с целью социальной защиты Работников Университета, решения кадровых проблем и в соответствии с Коллективным договором.

Решение о частичной оплате принимается ректором по рекомендации социальной комиссии.

Частичная компенсация предоставляется в следующих случаях:

- молодым специалистам, поступающим на работу в Университет;
- преподавателям и научным сотрудникам в возрасте до 35 лет включительно;
- преподавателям и научным сотрудникам, привлекаемым на работу в Университет по решению ректора;
- высококвалифицированным специалистам, обеспечивающим учебный и научный процесс.

Частичная компенсация предоставляется при условии предоставления договора найма снимаемого жилья (договора на проживание). Размер компенсации составляет не более 50 % от размера ежемесячной арендной платы, но не более 5000 рублей в месяц.

В случае работы в Университете нескольких членов одной семьи частичная компенсация предоставляется одному из них.

Право на частичную компенсацию при найме жилого помещения у работников НИЧ, ИДПО, обособленных структурных подразделений и колледжей возникает при наличии внебюджетных поступлений в пределах имеющихся возможностей и за счет сметы конкретного структурного подразделения, у Работников иных подразделений - при наличии внебюджетных средств на указанные цели.

Условия частичной компенсации платежей при найме жилого помещения включаются в трудовой договор.

Частичная компенсация предоставляется на срок до 1 года.



От Университета

Ректор УрГУПС

  
А. И. Гадкин  
« 02 » \_\_\_\_\_ 2018 г.  


От работников

Председатель профкома

  
В. Н. Коваленко  
\_\_\_\_\_ 2018 г.  




## **Положение об обучении в Университете работников Университета и их детей**

### **1. Цель положения**

Обеспечение социальной защищенности Работников Университета и решение кадровой проблемы Университета.

### **2. Общие положения**

Положение об обучении в Университете Работников Университета или их детей (далее – Положение), которые обучаются в Университете по основным образовательным программам.

Гарантии и компенсации Работникам, предоставляются только при получении образования соответствующего уровня (глава 2, статья 10 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в РФ») впервые.

### **3. Целевая очная подготовка специалистов для Университета**

Целевая подготовка осуществляется только по очной форме обучения в пределах плана приема бюджетного финансирования на места целевого приема для Университета, установленного Учредителем. Если число претендентов на места целевого приема превышает число выделенных мест по плану приема, то среди них производится конкурс по результатам вступительных испытаний в соответствии с «Правилами приема в Университет».

Работники Университета, дети которых поступают на места целевого приема для Университета, подают заявление на имя ректора Университета (до 1 марта текущего года) с указанием предполагаемой специальности, по которой поступает претендент.

До окончания приема документов абитуриентов составляется общий список детей Работников Университета, которые подали заявление, и с ними проводится собеседование на склонность к научно-педагогической деятельности.

По результатам собеседования ректор Университета утверждает список абитуриентов, направляемых по целевому приему для Университета. С абитуриентами, прошедшими конкурсный отбор, при зачислении в число студентов 1 курса заключается договор о целевой подготовке для Университета по установленной форме.

Договор о целевой подготовке для Университета может быть заключен и со студентами старших курсов (3–5 курс) при условии их успешной учебы и проявления склонностей к научно-педагогической деятельности.

### **4. Обучение на условиях полного возмещения затрат по очной и заочной формам обучения**

В целях социальной защищенности Работников Университета, обучающихся на условиях полного возмещения затрат, а также обучения их детей на условиях полного возмещения затрат, для Работников Университета вводятся льготные условия по оплате за обучение работников и их детей. При этом Работники принимаются на заочную, очно-заочную формы обучения, а дети Работников – на очную форму обучения.

Условием предоставления льготы для Работника является наличие непрерывного стажа работы в Университете не менее 1 года.

При увольнении Работника льгота по оплате за обучение самого Работника и его детей отменяется.

Стоимость обучения работников и их детей, обучающихся на условиях полного возмещения затрат, составляет 50 % от полной стоимости обучения.

Предоставляемые льготы и компенсации Работникам Университета подлежат налогообложению в соответствии с законодательством.

А.Е. Гайкин

2018 г.

ФГБОУ  
ВО  
УРГУПС

2018 г.





**Положение о частичной компенсации работникам Университета платежей при  
выплате процентов ипотечного кредита на приобретение жилья в собственность**

Положение разработано с целью социальной защиты Работников Университета, решения кадровых проблем и в соответствии с Коллективным договором.

Решение о частичной компенсации принимается ректором по рекомендации социальной комиссии, которая рассматривает кандидатов на получение частичной компенсации на конкурсной основе.

Частичная компенсация предоставляется:

- Работникам из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), работающим на полную ставку ППС и имеющим ученую степень кандидата наук или доктора наук (для СПО – имеющим высшую квалификационную категорию);
- высококвалифицированным специалистам, обеспечивающим учебный и научный процесс, в исключительных случаях по решению ректора.

Частичная компенсация Работнику предоставляется при одновременном выполнении следующих условий:

- предоставления документов, подтверждающих оформление ипотечного кредита на приобретение жилья;
- на момент оформления ипотечного кредита возраст Работника не должен превышать 40 лет;
- Работник не должен иметь жилья в собственности.

В случае работы в Университете нескольких членов одной семьи частичная компенсация предоставляется одному из них.

Размер компенсации составляет до 7000 рублей в месяц.

Условия частичной компенсации по ипотечному кредитованию включаются в трудовой договор.

Работник категории ППС обязуется после прекращения ему выплат по настоящему Положению отработать в Университете на полную ставку ППС не менее трех лет.

Высококвалифицированный специалист, обеспечивающий учебный и научный процесс, обязуется после прекращения ему выплат по настоящему Положению отработать в Университете на полную ставку не менее трех лет.

В случае досрочного увольнения, перевода с полной ставки, за исключением увольнения на пенсию по старости или по инвалидности, Работник обязан вернуть Университету все денежные средства, выплаченные ему в соответствии с данным положением.

Частичная компенсация предоставляется на срок до 1 года.

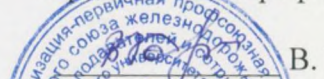

От Университета

Ректор УрГУПС

  
«02» 2018 г.  


От работников

Председатель профкома

  
В. Н. Коваленко  
2018 г.  


**Положение о частичной компенсации платежей работникам Университета  
при посещении их детьми дошкольных образовательных учреждений**

Положение разработано с целью социальной защиты Работников Университета, решения кадровых проблем и в соответствии с Коллективным договором.

Решение о частичной оплате принимается ректором по рекомендации социальной комиссии.

Частичная компенсация предоставляется Работникам, работающим в Университете на полную ставку и имеющим размер среднемесячной заработной платы не более 20 000 рублей, а для профессорско-преподавательского состава (далее ППС), работающего на полную ставку ППС, без ограничения заработной платы.

Размер компенсации устанавливается до 2000 рублей в месяц на каждого ребенка, но она не должна превышать стоимости посещения одним ребенком в месяц муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения, установленной в регионе проживания Работника.

Частичная компенсация предоставляется на срок до 1 года.

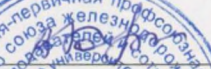

От Университета

Ректор УрГУПС

  
А. И. Галкин  
«02» 02 2018 г.  


От работников

Председатель профкома

  
В. Н. Коваленко  
2018 г.  




**Положение о предоставлении беспроцентной ссуды  
для первого взноса на приобретение жилья в собственность  
при оформлении ипотечного кредита работникам Университета**

Положение разработано с целью социальной защиты Работников Университета, решения кадровых проблем и в соответствии с Коллективным договором.

Решение о предоставлении ссуды принимается ректором по рекомендации социальной комиссии, которая рассматривает кандидатов на получение ссуды на конкурсной основе.

Ссуда предоставляется Работнику категории профессорско-преподавательского состава (далее ППС), работающему на полную ставку ППС и имеющему ученую степень кандидата наук или доктора наук (для СПО – имеющему высшую квалификационную категорию).

В случае работы в Университете нескольких членов одной семьи ссуда предоставляется одному из них, способному выполнить надлежащим образом условия перед Университетом по своевременному и полному погашению ссуды. Ссуда предоставляется один раз на семью.

Ссуда Работнику предоставляется при одновременном выполнении следующих условий:

- предоставление документов, подтверждающих оформление ипотечного кредита на приобретение жилья;
- на момент оформления ипотечного кредита возраст работника не должен превышать 40 лет;
- предоставление документов, подтверждающих отсутствие в собственности жилого помещения. Работник подтверждает факт того, что никогда не имел в собственности жилого помещения.

Размер ссуды составляет до 700 000 рублей, ссуда выдается на срок до десяти лет с ежемесячным удержанием из заработной платы не менее 6 000 рублей.

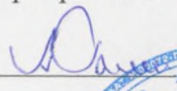

Выдача ссуды оформляется договором.

Работник обязан после погашения ссуды, предусмотренной настоящим Положением, отработать в Университете на полную ставку ППС не менее трех лет.

В случае досрочного увольнения, перевода с полной ставки ППС Работник обязан вернуть Университету все денежные средства на условиях, прописанных в договоре.

**От Университета**

Ректор УрГУПС

  
А. Г. Галкин  
« 02 »  2018 г.

**От работников**

Председатель профкома

  
В. Н. Коваленко  
2018 г. 

**Положение о компенсации работникам Университета стоимости  
проезда к месту отдыха и обратно железнодорожным транспортом**

Настоящее Положение распространяет свое действие на всех Работников университетского комплекса и определяет категории работников, которым Университетом производится компенсация стоимости проезда, вид транспорта, а также регламентирует размеры, условия и порядок компенсации применительно к той или иной категории.

1. В целях применения настоящего Положения под работниками понимаются работники, работающие в Университете на полную ставку не менее установленного настоящим Положением срока и для которых работа в Университете является основной.

Право на получение компенсации стоимости проезда по настоящему Положению имеют следующие категории Работников:

а) должности профессорско-преподавательского состава, работающие в Университете не менее 1 (одного) года;

б) аспиранты и докторанты, заключившие с Университетом договор о целевой подготовке, работающие в течение учебного года не менее чем на 0,25 ставки ППС и имеющие в течение года успешное выполнение плана работы над диссертацией (подтверждается заведующим отдела аспирантуры и докторантуры на основании решения Экспертного совета);

в) иные категории Работников, работающие в Университете не менее 3 (трех) лет непрерывно не менее чем на одну ставку.

г) Работники из числа профессорско-преподавательского состава, работающие в университете на 1 ставку не менее одного года, осуществляющих функции заведования кафедрой или заместителей деканов по воспитательной и учебной работе.

2. Право на компенсацию стоимости проезда у работников НИЧ, комбината общественного питания, ИДПО, обособленных структурных подразделений и колледжей возникает при наличии внебюджетных поступлений в пределах имеющихся возможностей и за счет сметы конкретного структурного подразделения, у Работников иных подразделений - при наличии внебюджетных средств на указанные цели за счет сметы ректора (или проректора по подчиненности).

3. Университет производит компенсацию стоимости проезда один раз в год к месту отдыха и обратно при условии использования железнодорожного транспорта в течение ежегодного оплачиваемого отпуска, в последний рабочий день по окончании рабочего времени, предшествующий началу очередного оплачиваемого отпуска, а также в выходные (праздничные) дни накануне ежегодного оплачиваемого отпуска и непосредственно после него.

Проезд к месту отдыха и обратно иными видами транспорта или в иное время компенсации не подлежит. При следовании к месту отдыха и обратно разными видами транспорта компенсации стоимости проезда подлежит использование только железнодорожного транспорта.

4. В целях применения настоящего Положения под местом отдыха понимается территория Российской Федерации. В случае нахождения места отдыха за пределами Российской Федерации оплата проезда производится в пределах территории Российской Федерации, за пределами территории Российской Федерации право на получение компенсации стоимости проезда у Работника не возникает.

5. В целях применения настоящего Положения под годом, в течение которого осуществляется компенсация стоимости проезда, понимается календарный год (с 1 января по 31 декабря).



6. Компенсации подлежит стоимость проезда и постельных принадлежностей. Расходы Работника, включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставлению в поездах дополнительных услуг компенсации не подлежат.

7. Компенсация стоимости проезда осуществляется в зависимости от категории Работников и соблюдения предусмотренных условий.

8. Компенсация стоимости проезда осуществляется в следующих размерах:

- профессорам - в размере стоимости одного билета в вагоне с четырехместным купе, отнесенном к категории "К" того вида поезда (пассажирский, скорый, скорый фирменный), который был использован для следования к месту отдыха и обратно.
- другим должностям ППС и иным категориям Работников - стоимости одного билета в плацкартном вагоне того вида поезда (пассажирский, скорый, скорый фирменный), который был использован для следования к месту отдыха и обратно.

9. В случае выполнения профессорско-преподавательским составом нагрузки менее одной ставки, компенсация стоимости проезда пропорционально уменьшается.

10. В случае использования Работником для проезда к месту отдыха и обратно более комфортных условий проезда, разница между фактической стоимостью проезда и стоимостью предусмотренной настоящим Положением возмещению не подлежит.

11. В случае использования работником для проезда к месту отдыха и обратно более комфортных условий проезда, с целью определения стоимости проезда, подлежащей возмещению применительно к данной категории в соответствии с настоящим Положением работник представляет дополнительно справку ОАО "РЖД", подтверждающую стоимость проезда к месту отдыха и обратно на тот вид вагона, стоимость проезда в котором подлежит возмещению в соответствии с настоящим Положением, на те же даты и вид поезда, которые соответствуют фактическому использованию проезда к месту отдыха и обратно.

12. В случае отсутствия прямых рейсов к месту отдыха и обратно, право на компенсацию стоимости проезда возникает у Работника при условии, если разрыв между проездом в одном направлении составляет не более суток. Если указанный срок больше предусмотренного, компенсация производится по одному билету в каждом направлении на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

13. Компенсация стоимости проезда осуществляется Университетом на основании решения ректора.

Для получения решения Ректора работника предъявляют в социальную комиссию Университета следующие документы:

- заявление Работника, составленное и согласованное с причастными Работниками по установленной форме;
- оригинал проездных документов (билетов), подтверждающих факт проезда в том вагоне, проезд в котором для данной категории подлежит возмещению в соответствии с настоящим Положением. В случае осуществления проезда по электронным проездным билетам, то такие билеты подлежат обмену на бумажные билеты в кассах железнодорожного вокзала, которые в последующем предоставляются в социальную комиссию;
- оригинал справки ОАО «РЖД», подтверждающий стоимость проезда к месту отдыха и обратно на тот вид вагона, стоимость проезда в котором подлежит возмещению в соответствии с настоящим Положением, на те же даты и вид поезда, которые соответствуют фактическому использованию проезда к месту отдыха и обратно (при использовании для проезда более комфортных условий).

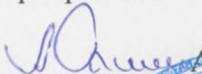
Социальная комиссия после получения всех указанных документов (заявления с приложениями), согласования их причастными (по форме заявления), направляет их в Управление правового обеспечения образовательного процесса (далее - УПООП) для принятия решения о соответствии предоставленных документов требованиям настоящего Положения.

При положительном решении УПООП о соответствии документов претендента требованиям настоящего Положению, социальная комиссия рассматривает документы претендента с учетом оснований для принятия положительного решения (наличие достаточных внебюджетных средств, за счет сметы какого подразделения предполагается выплата, в пределах сметы или денежных средств недостаточно) и при принятии положительного решения о компенсации стоимости проезда представляет заявление на подпись ректору.

14. В целях учета и правомерности предоставления компенсации отдел кадров ведет реестр Работников, которым предоставлена компенсация стоимости проезда с указанием всех необходимых данных в соответствии с настоящим Положением (ФИО, должность, стаж и непрерывность работы на указанной должности, размер ставки, количество часов для предоставления льготы за установленный период - без учета почасовой нагрузки, совместительства /срочного трудового договора/, совмещения, гражданско-правового договора и ИДПО, время отпуска, периода, за который предоставлена компенсация, дата предыдущего предоставления компенсации и т.д.) и предоставляет его по запросу Работников Университета, причастных к согласованию заявления претендента.

От Университета

Ректор УрГУПС

 А. И. Галкин

« 02 »



От работников

Председатель профкома



В. Н. Коваленко

2018 г.