

Министерство транспорта
Российской Федерации
Федеральное агентство
железнодорожного транспорта



Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Дальневосточный государственный
университет путей сообщения»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Дальневосточного государственного
университета путей сообщения
на 2020–2022 годы

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	4
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	5
4. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА.....	7
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	11
6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ.....	14
7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.....	15
8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА.....	18
9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ.....	19
10. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА.....	21
11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА.....	23
12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА.....	24
13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ.....	25
14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	26

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Дальневосточном государственном университете путей сообщения. Коллективный договор составлен с учетом требований Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Отраслевого соглашения по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2020–2022 годы (Отраслевого соглашения), законов Российской Федерации и устанавливает для работников Университета минимальные и обязательные для применения социальные гарантии в области условий труда, льготы и другие обязательства, регулирующие отношения между сторонами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Дальневосточный государственный университет путей сообщения, представленный в лице ректора университета Ю.А. Давыдова, именуемый далее "Работодатель" и работники Университета, именуемые далее "Работники", представленные первичной профсоюзной организацией работников Университета, именуемой далее "Профсоюз", в лице ее председателя Н.П. Григорьева.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на равноправной основе в целях:

- обеспечения стабильной работы, создания условий для повышения эффективности образовательного процесса и научно-исследовательской деятельности Университета;
- совершенствования системы социально-трудовых отношений;
- закрепления дополнительных трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания в коллективах доброжелательной, творческой обстановки и гражданской ответственности Работников за выполнение своих должностных обязанностей посредством реализации принятых в настоящем договоре обязательств;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства.

1.4. 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 настоящий коллективный договор, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о необходимости

коллективных переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.4.1. 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.

1.4.2. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению настоящего коллективного договора, не предоставление 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.

1.5. Стороны доводят текст настоящего коллективного договора до Работников.

Текст настоящего коллективного договора публикуется тиражом 200 экземпляров в двухнедельный срок после его регистрации и размещается в сети Университета с последующим освещением промежуточных и итоговых результатов выполнения в газете и электронной сети Университета.

1.6. Стороны согласились:

1.6.1. На основании статей 52, 53 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривать в коллективном договоре конкретные формы участия Профсоюза в управлении Университетом.

1.6.2. Предусматривать выделение внебюджетных средств на обеспечение социальной защиты Работников, определять направления использования этих средств с участием Профсоюза.

1.7. Организовывать проведение конкурсов педагогического мастерства, а также поощрять победителей.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. 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 над ходом выполнения коллективного договора.

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

Состав Комиссии и срок ее полномочий определяется 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.

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

2.1.5. Обеспечивать участие представителей выборных органов первичной профсоюзной организации в проведении аттестации Работников, состоящих в штате Университета.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

3.1.1. 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.

3.1.2. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических Работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в Университете предшествует избранию по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Конкурсный отбор претендентов проводится в соответствии с Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утверждаемым приказом Минобрнауки России, уставом и положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в Университете.

При заключении срочного трудового договора на замещение должности преподавателя вуза Работодатель, с учетом производственной возможности и необходимости, стремится к обеспечению максимально воз-

можно по длительности срока, на который заключается трудовой договор (в пределах пяти лет, но, как правило, не менее чем на три года).

Должности декана факультета, директора института и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется уставом Университета. ~~Директора региональных институтов назначаются на должность приказом ректора.~~

3.2. 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.

Работодатели в соответствии с Программой 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), 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, обеспечивают 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);

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

- размеры 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 Учреждении показателей и критериев.

Реализацию «эффективных контрактов» в Университете производить в соответствии с нормами, регламентированными Программой.

Не допускать нарушений трудовых прав Работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, 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.

3.3. Работодатель обязан до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка работников ДВГУПС, коллективным договором, уставом Университета, *и иными локальными нормативными актами, действующими в Университете* и непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

~~3.4. Расторжение трудового договора с научно-педагогическим Работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтверждённой результатами аттестации, производится согласно утверждённому положению.~~

3.4. В Университете предусмотреть Положение о процедуре расторжения трудового договора с научно-педагогическим работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтверждённой результатами аттестации.

4. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. *Положение* об оплате труда Работников Университета разрабатывать и *актуализировать* на основе норм трудового законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Федерального агентства железнодорожного транспорта, *с учетом мнения выборного органа Профсоюза Университета.*

4.1.2. Для Работников применяются стимулирующие и компенсационные выплаты (доплаты, надбавки, премии и другие). Повышается оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа и т.д.), установленные в соответствии с положениями Об оплате труда работников, О премировании работников, О порядке установления стимулирующих выплат (надбавок, выплат) работникам, коллективным договором, трудовыми договорами, локальными нормативными актами Работодателя.

4.1.3. 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.

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

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

4.1.6. Работодатель производит выплату заработной платы не реже чем через каждые полмесяца – 15 числа текущего месяца и 30 числа текущего месяца с обязательной выдачей расчетных листков и несет персональную ответственность за нарушение указанных сроков. Расчетные листки выдаются в порядке, утвержденном Работодателем. Выплата заработной платы осуществляется посредством перечисления денежных средств на лицевой счет в кредитной организации, указанной в заявлении Работника.

4.2. Предоставить право заведующим кафедрами, руководителям учебных подразделений (факультетов) СПО, лицей и учебно-методическому управлению исключать из плановой учебной нагрузки преподавателей часы, не выполненные за время болезни (при наличии больничного листа), с соответствующей корректировкой и согласованием изменений индивидуального плана преподавателя.

4.3. Стимулирующие выплаты работникам университета, за исключением вознаграждений, установленных персонально работнику, распределяются и закрепляются за подразделениями. Выполняемая Работниками с их согласия сверхплановая нагрузка оплачивается на условиях в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Поддерживать инициативу кафедр и подразделений по расширению дополнительных услуг. Направлять полученные средства на развитие материально-технической базы, улучшение соцкультбыта, повышение заработной платы и оплату медицинского обслуживания Работников.

4.5. Стороны считают необходимым проводить совместно мониторинг систем оплаты труда, включая размеры заработной платы Работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других Работников.

Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются по согласованию сторон. При разработке и утверждении системы мотивации труда учитывать критерии эффективности работы всех категорий работников, соблюдая принципы объективности, предсказуемости, адекватности, своевременности и справедливости.

4.6. За особые заслуги Работники могут быть поощрены Работодателем, выдвинуты на соискание отраслевых и государственных наград.

4.7. Верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава Университета, 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.

Верхний предел учебной нагрузки преподавателей в Университете, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.8. Работодатели с участием выборного органа Профсоюза Университета предусматривают в Положении об оплате труда работников Университета регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

4.8.1. 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 (без учёта районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60 процентов.

4.8.2. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и

количественными показателями, для всех категорий Работников Университета.

При разработке и внедрении в систему оплаты труда эффективного контракта включать показатели, отражающие исключительно трудовые функции работников. Показатели эффективного контракта с Работниками профессорско-преподавательского состава Университета должны быть адекватны трудовым функциям конкретного преподавателя и нести четкую количественную определенность

4.9. При разработке и утверждении в Университета показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

4.9.1. Размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности).

4.9.2. Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости).

4.9.3. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности всего Университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности).

4.9.4. Вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности).

4.9.5. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принцип справедливости).

4.9.6. Принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Университета (принцип прозрачности).

4.10. Стороны считают необходимым:

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

Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются Сторонами.

4.10.2. Рекомендовать Работодателю с целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих учёной степени) предусматривать в Положении об оплате труда Университета механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трёх лет преподавательской работы.

4.10.3. Рекомендовать Работодателю предусматривать в Положении об оплате труда Университета стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

4.10.4. Работодатель обеспечивает размер заработной платы учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, работников библиотек, не менее установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

Рекомендовать Работодателю проводить увеличение размера заработной платы работникам учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, библиотек одновременно с повышением заработной платы работникам профессорско-преподавательского состава с включением в их заработную плату надбавок из внебюджетных доходов.

4.11. Установить, что в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, при выполнении ими педагогической работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), а педагогическая работа выполняется в должности с другим наименованием (в т. ч. по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, оплату труда в том же размере как и по основной работе пропорционально занимаемой ставке.

4.12. С целью подготовки и поддержки молодых преподавательских кадров (аспирантов) и при условии заключения договора о повышении научной квалификации в аспирантуре ДВГУПС, устанавливаются доплаты к государственным академическим стипендиям для аспирантов, обучающихся по очной форме обучения. Доплату производить исходя из разницы между размером заработной платы преподавателя (с учетом коэффициентов районного регулирования и выслуги лет) и размером установленной государственной стипендии аспирантам.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. 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). В зависимости от должности

и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.2. 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 выборных органов Профсоюза по письменному приказу (распоряжению) Работодателя (представителя).

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.

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

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем при выполнении своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени согласно утвержденного перечня должностей.

Педагогическим работникам, в соответствии со ст. 335 ТК РФ и пп. 4 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются приложением к коллективному договору.

5.4. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой календарный год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника.

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

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

5.6. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю,

5.7. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час – для всех Работников;
- на 2 часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.8. Ежедневные перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам не более 2 часов и не менее 30 минут.

5.9. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием – 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 1 день;
- для сопровождения детей в школу в первый день занятий в первый класс – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в связи с бракосочетанием детей Работника – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- при праздновании юбилейной даты 50, достижении пенсионного возраста 55 для женщин и 60 для мужчин со дня рождения – 1 день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы – 1 день;
- для участия в похоронах близких родственников – 3 дня.

5.10. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, предоставлять ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время, а женщинам, дети которых поступили в первый класс, по их желанию в сентябре.

5.11. По согласованию с представителями Работодателя и Профсоюза предоставлять Работникам-женщинам один раз в месяц свободный от работы день (день "хозяйшки") с сохранением средней зарплаты без права накопления и присоединения его к очередному отпуску в соответствии с положением о предоставлении дополнительных отпусков.

5.12. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность как правило 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.

5.13. Закрепить право научных работников, имеющих учёную степень и занимающих штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены учёные степени, на ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- докторам наук - 48 календарных дней,
- кандидатам наук - 36 календарных дней.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

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

6.1.1. Обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования, 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.

6.1.2. Реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при полном возмещения им командировочных расходов в соответствии с трудовым законодательством.

6.2. Критерием массового увольнения Работников при сокращении численности или штата является увольнение 5 и более процентов Работников Университета в течение 90 календарных дней.

6.3. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, при необходимости, и с учетом производственных условий может предоставляться время в течение рабочего дня для самостоятельного поиска работы по заявлению работника, но суммарное не более одного рабочего дня в месяц.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Работодатель выделяет средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,1 процента от суммы расходов на оказание услуг без учета затрат на приобретение и содержание спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, на медицинские осмотры (обследования). ~~Объем средств, выделяемых на данные мероприятия, определяется соглашением по охране труда.~~

7.1.2. ~~Ежегодно рассматривать итоги выполнения соглашений по охране труда, отчеты о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости.~~

7.1.3. При установлении Работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве за счет Работодателей производить выплату единовременного пособия по инвалидности в размере 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».

При гибели Работника вследствие несчастного случая на производстве выплачивать лицам, имеющим право на страховое возмещение в соответствии со статьей 7 указанного Федерального закона, каждому ребенку погибшего Работника до достижения им 18 лет выплачивать ежемесячное пособие в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Разрабатывает ежегодно мероприятия по улучшению условий и охраны труда с учетом мнения Профсоюза.

7.2.2. Осуществляет за счет средств Университета и Фонда социального страхования Российской Федерации обучение и проверку у Работников зна-

ний по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, в том числе руководителей и вновь избранных уполномоченных по охране труда, членов совместных комиссий по охране труда.

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

~~7.2.3. Создает совместно с Профсоюзом на паритетной основе совместные комиссии по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда.~~

7.2.4. 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) на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.2.5. Предоставляют Работникам, по их заявлению, с сохранением рабочего места и среднего заработка рабочие дни для прохождения диспансеризации.

7.2.6. Число дней прохождения и порядок диспансеризации определяются законодательством Российской Федерации и локальным нормативным актом Университета, принимаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюза.

7.2.7. Обеспечивает своевременную выдачу Работникам бесплатно сертифицированных видов спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами.

7.2.8. Проводит в установленном порядке поэтапную оценку по условиям труда (один раз в 5 лет), по ее результатам ежегодно разрабатывают и реализуют план мероприятий по приведению рабочих мест к санитарно-гигиеническим нормам.

7.2.9. Устанавливает и предоставляет по результатам аттестации рабочих мест 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.

7.2.10. Обеспечивает бесплатно выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов Работникам или осуществляет по письменным заявлениям Работников компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости данных продуктов в установленном Правительством Российской Федерации порядке.

~~7.2.11. Обеспечивает 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.~~

~~7.2.12. Принимает меры по улучшению условий и охраны труда, по устранению нарушений, выявленных техническими и правовыми инспекторами труда РОСПРОФЖЕЛ.~~

~~7.2.13. Привлекает представителей профсоюзных органов к участию в комиссиях по приемке объектов по окончании строительства.~~

7.2.14. Представляет Профсоюзу сведения о выполнении **соглашений мероприятий по охране труда и устранению причин произошедших несчастных** случаев в Университете и профессиональных заболеваний.

7.2.15. Информировывает 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.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Участвует в комиссиях по оценке условий труда, при приемке Университета к новому учебному году, доводит до сведения Работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

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

7.3.3. Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля над состоянием условий и охраны труда.

7.3.4. Разрабатывает и принимает меры, направленные на оздоровление работников университета и их детей.

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

8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

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

8.1.1. Проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в Университете.

8.1.2. Содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту.

8.1.3. Развитие творческой и социальной активности молодёжи.

8.1.4. Обеспечение их правовой и социальной защищённости.

8.1.5. Активизация и поддержка патриотического воспитания студенческой молодёжи, воспитания здорового образа жизни, молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.1.6. Организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности.

8.1.7. Осуществление дополнительного профессионального образования 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.

8.1.8. Закрепление мер 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 в виде коэффициента к заработной плате, на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Университета, трудовым договором.

8.1.9. Предоставление возможности выплаты частичной компенсации стоимости аренды жилья Работникам-молодым специалистам, поступающим на работу, а также преподавателям и научным сотрудникам в возрасте до 35 лет.

8.1.10. Выделение путёвок в детские оздоровительные учреждения (оздоровительные лагеря) для детей молодых Работников Университета за счет средств Профсоюза.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

9.1. Для реализации социальных гарантий и льгот локальным нормативным актом Работодателя назначается социально-экономическая комиссия. В своей деятельности социально-экономическая комиссия руководствуется основополагающими документами в сфере высшего и среднего профессионального образования, коллективным договором, положением о социально-экономической комиссии Университета, приказами ректора и решениями, принятыми коллегиально на заседаниях комиссии.

Комиссия призвана рекомендовать Работодателю:

9.1.1. Предоставлять льготы для успешно обучающихся Работников Университета без отрыва от производства по специальностям *(направления подготовки)* Университета, способствующим повышению квалификации по занимаемой работником должности. Создавать этой категории Работников благоприятные условия и режим работы на условиях заключенного договора.

9.1.2. Содействовать профессиональному росту Работников, закончивших обучение в Университете без отрыва от производства, по заказу администрации и согласия работника в соответствии с деловыми качествами и полученной квалификацией.

9.1.3. Предоставлять льготы по оплате за обучение детей Работников Университета, обучающихся по специальностям *(направлениям подготовки)* Университета. Порядок предоставления льготы *определяется локальными нормативными актами Университета.*

9.2. Выделять при наличии транспортные средства Работникам для их хозяйственно-бытовых нужд с оплатой *оказываемой услуги Работникам.*

9.3. *Профсоюзу обеспечивать детей Работников новогодними подарками, организовывать новогодние утренники.*

~~9.4. Осуществлять за счет средств Университета и фонда социального страхования обучение и аттестацию Работников по вопросам знания норм, правил по охране труда и экологической безопасности.~~

9.5. В случае смерти Работника, при стаже работы в университете свыше 25 лет, сумма расходов по его захоронению устанавливается в соответствии с положением о социально-экономической комиссии.

9.6. Оказывать единовременную материальную помощь Работникам университета и неработающим пенсионерам по личным заявлениям либо по ходатайству руководителя структурного подразделения при наличии средств.

9.7. При увольнении впервые, в связи с уходом на пенсию, Работникам, выполнявшим добросовестно должностные обязанности, независимо от возраста, оказывать содействие в оформлении пенсии.

Выплачивать единовременное поощрение за исключительно добросовестный труд и активное участие в общественной жизни университета. Сумма выплаты не может превышать *десяти* должностных окладов по занимаемой должности. *Порядок предоставления выплаты определен локальным нормативным актом Университета.*

9.8. При наличии свободного остатка прибыли средства могут направляться:

– на премирование, выплату надбавок Работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха Работников и их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды Работников и их детей;

– укрепление материально-технической базы, содержание сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территории и другие производственные нужды.

9.9. Работникам, добросовестно и качественно выполняющим трудовые обязанности и активно участвующим в общественной работе, направленной на повышение имиджа Университета, выплачивать премии в связи с юбилейными датами, а после их увольнения на пенсию – выплаты к юбилейным датам через каждые последующие 5 лет. Конкретный размер и порядок данных выплат *определен локальным нормативным актом Университета.*

9.10. *Ежегодно заключать* договор со страховой компанией с выделением средств на добровольное медицинское страхование Работников.

9.11. Производить анализ причин временной нетрудоспособности с последующей разработкой мероприятий по профилактике и снижению заболеваемости.

9.12. В отношении Работников, недобросовестно исполняющих свои обязанности, предоставление отдельных гарантий, льгот, предусмотренных коллективным договором, может быть приостановлено или уменьшен их уровень на определенный период времени согласно приложению к коллективному договору.

9.13. Предусматривать при увольнении Работников впервые в связи с уходом на пенсию, независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй групп, выплату за счет внебюджетных средств единовременного поощрения за добросовестный труд в Университете.

Предусматривать выплаты в повышенном размере Работникам, имеющим государственные (правительственные) и отраслевые (ведомственные) награды, звания «Заслуженный работник ...», «Почетный работник ...» по перечню, определяемому в локальном нормативном акте

Университета, а также являющимся «Лауреатом премии Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей» («Лауреатом премии Российского Профсоюза железнодорожников и транспортных строителей»).

Конкретный размер и порядок данных выплат устанавливается в локальных нормативных актах Университета и их обособленных структурных подразделений, принимаемых Работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюза Университета и (или) их обособленных структурных подразделений.

9.14. Предусматривать возможность выплаты Работникам премии в связи с юбилейными датами (женщинам - от 50 лет каждые 5 лет, мужчинам - от 55 лет каждые 5 лет), а после их увольнения на пенсию - выплаты к юбилейным датам через каждые последующие 5 лет. Конкретные формы и порядок поощрений определен положением.

~~9.13. Поощрять Работников в связи с юбилейными датами, женщин с 55 летием а после увольнения Работников на пенсию — к юбилейным датам через каждые последующие 5 лет. Конкретные формы и порядок поощрений определен положением.~~

9.15. Предоставление гарантий для Работников предпенсионного возраста в соответствии федеральным законодательством.

9.16. Улучшение условий труда Работников-женщин, социальной поддержки женщин, воспитывающих детей.

9.17. Предусмотреть выплату Работникам-женщинам в виде доплат к пособию по беременности и родам для доведения его размера до среднемесячного заработка Работника.

9.18. Предусмотреть выплату ежемесячного дополнительного пособия Работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, размер которой регулируется в соответствующем локальном нормативном акте Университета.

10. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

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

10.2. Работодатель совместно с Профсоюзом организует оздоровление и отдых Работников, членов их семей и **обучающихся**:

- в Хасанском районе Приморского края на учебно-оздоровительной базе «Локомотив» и спортивно-оздоровительном комплексе в с. Андреевка;

- на базе для проведения практических занятий по геологии и геодезии с. Петропавловка.

10.3. Работодатель создает условия для занятий Работниками физкультурой и спортом, совместно с Профсоюзом ежегодно проводят спартакиаду «Здоровье».

10.4. Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывают и совершенствуют систему мероприятий, направленных на повышение качества общественного питания Работников и обучающихся Университета. Обеспечивают регулярную работу пунктов питания для обучающихся и Работников Университета.

10.5. Работодатель совместно с Профсоюзом проводит мероприятия с целью пропаганды здорового образа жизни и обеспечивает материально-техническую поддержку клубам по интересам, созданным в Университете. Решение о поддержке принимается при наличии средств на основе представления социально-экономической комиссии.

10.6. Предусмотреть установление конкретных размеров средств, полученных от приносящей доход деятельности, выделяемых на развитие социальной сферы, строительство жилья и предоставления Работникам Университета денежной компенсации оплаты стоимости найма жилья или процентов ипотечного кредита в банке при приобретении жилья в собственность на основе локальных нормативных актов Университета.

10.7. В зависимости от финансово-экономического положения Университета:

10.7.1. Предоставлять Работникам один раз в год компенсацию стоимости проезда, в том числе в поездах дальнего следования (в направлении туда и обратно).

10.7.2. Предоставлять Работникам Университета путевки в детские оздоровительные лагеря, в том числе на льготных условиях.

10.7.3. Предоставлять путевки на санаторно-курортное лечение Работникам с частичной или полной компенсацией их стоимости за счет средств Работодателя и Профсоюза Университета в равных долях.

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Права и гарантии Профсоюза 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.

11.2. Работодатель:

11.2.1. Предоставляет в бесплатное пользование выборному органу Профсоюза необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа и проведения собраний Работников, транспортные средства, средства и услуги связи, обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений и создают другие условия для обеспечения деятельности выборного органа.

11.2.2. Работодатель может предоставить в бесплатное пользование выборному органу профсоюза принадлежащие Работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

11.2.3. Не препятствует представителям РОСПРОФЖЕЛ в посещении подразделений Университета, где работают члены РОСПРОФЖЕЛ, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством Российской Федерации прав.

11.2.4. Осуществляет с письменного согласия Работников, являющихся членами Профсоюза, а также других Работников – не членов профсоюза, в соответствии с законодательством Российской Федерации, ежемесячное удержание членских профсоюзных взносов и безналичное перечисление их через бухгалтерию с лицевого счета Университета на расчетный счет Профсоюза. Перечисление взносов производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы в размере одного процента от их заработной платы.

~~11.2.5. Перечисляет на счет Профсоюза, денежные средства для осуществления культурно-массовых, спортивных, физкультурных и оздоровительных мероприятий по утвержденным сметам на проведение согласованных работодателем плановых мероприятий.~~

11.2.6. Содействует Профсоюзу в использовании информационных систем для широкого освещения их деятельности по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Университета.

11.3. Члены выборных органов Профсоюза, уполномоченные по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в Университете совместных с работодателями комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы, согласованной с Работодателем.

11.4. Членам выборных органов Профсоюза, не освобожденным от основной работы в Университете на должностях профессорско-преподавательского состава, по инициативе Профсоюза может быть снижена учебная нагрузка.

11.5. Стороны признают гарантии освобожденных Работников, избранных (делегированных) в состав выборных органов Профсоюза, закрепленные в статье 26 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах, гарантиях деятельности».

11.6. Работа на выборной должности председателя Профсоюза и в составе выборного органа признается значимой для деятельности Университета и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

12.1. Профсоюз:

12.1.1. Содействует Работодателю в реализации настоящего коллективного договора.

12.1.2. Проводит работу по защите экономических и профессиональных интересов Работников, оказывает при необходимости бесплатную юридическую помощь.

12.1.3. Вносит предложения в соответствующие органы государственной власти о принятии нормативных правовых актов по вопросам экономической и социальной защиты Работников.

12.1.4. Осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации общественный контроль над состоянием охраны труда, участвует на паритетной основе с Работодателем в работе комиссии по охране труда.

12.1.5. Принимает меры по недопущению коллективных трудовых споров по вопросам, включенным в настоящий коллективный договор, при условии его выполнения Работодателем.

12.1.6. Участвует в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, технике безопасности, программ по охране труда, быта и здоровья Работников.

12.1.7. Осуществляет учет и анализ случаев производственного травматизма.

12.1.8. Участвует в работе комиссий по приемке в эксплуатацию объектов производственного и социально-культурного назначения.

12.1.9. Участвует в работе комиссий, проводящих комплексные обследования Университета и их подразделений по вопросам охраны труда и здоровья, специальной оценке условий труда.

12.1.10. Представляет интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

12.1.11. Оказывает практическую помощь Работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсацию за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

12.1.12. Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и **защите** окружающей природной среды.

12.1.13. Оказывает необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда, здоровья и **защиты** окружающей природной среды.

12.1.14. Осуществляет контроль **за соблюдением в Университете** трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также обязательств по настоящему коллективному договору.

12.1.15. Контролирует целевое расходование средств Работодателей на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется Сторонами.

13.2. Стороны рассматривают ход выполнения настоящего коллективного договора, заслушивает на своих заседаниях сообщения по этому вопросу представителей Работодателя и Профсоюза.

13.3. Ход реализации пунктов настоящего коллективного договора за полугодие и итоги выполнения его за год рассматриваются на совместном заседании представителей Сторон.

13.4. В рамках подготовки к заседанию Сторон Работодатель и выборный орган Профсоюза, совместно формируют отчеты о выполнении коллективного договора за отчетный период.

Подписанные Работодателем и председателем Профсоюза отчеты о выполнении коллективного договора представляются в Росжелдор и Аппарат Центрального комитета РОСПРОФЖЕЛ в срок не позднее одного месяца со дня окончания отчетного периода.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания Сторонами и действует три года.

14.2. Настоящий коллективный договор может быть продлен, изменен, дополнен, аннулирован по взаимной договоренности Сторон.

Толкование пунктов настоящего коллективного договора и разъяснения по вопросам применения отдельных его положений осуществляется по взаимному согласию Сторон.

Внесенные изменения и дополнения, а также текст разъяснений оформляются приложением к настоящему коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работников, органов РОСПРОФЖЕЛ и Росжелдор.

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

14.4. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового коллективного договора не позднее, чем за 3 месяца до окончания действия настоящего коллективного договора. Сторона, получившая письменное уведомление, обязана в 7-дневный срок начать коллективные переговоры.

14.5. Коллективный договор заключен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

30 января 2020 года
Ректор университета
профессор

Ю.А. Давыдов

Председатель профсоюза
работников университета

Н.П. Григорьев

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в комитете по труду
и занятости населения Правительства Хабаровского края