ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский государственный университет путей сообщения» (ФГБОУ ВО СГУПС)

Принят на конференции
работников СГУПС
18 декабря 2025 года



НОВОСИБИРСК 2025

Коллективный договор
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Сибирский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО СГУПС)

Основные понятия

Коллективный договор ФГБОУ ВО СГУПС (далее – Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в ФГБОУ ВО СГУПС, заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ФГБОУ ВО СГУПС.

Работодатель – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Сибирский государственный университет путей сообщения» (далее – ФГБОУ ВО СГУПС).

Представитель Работников – первичная профсоюзная организация ФГБОУ ВО СГУПС Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей (далее – РОСПРОФЖЕЛ), выборным исполнительным органом которой является профсоюзный комитет работников.

Представитель Работодателя – ректор ФГБОУ ВО СГУПС, а также уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке руководители филиалов и иных структурных подразделений ФГБОУ ВО СГУПС.

Филиал ФГБОУ ВО СГУПС – обособленное подразделение ФГБОУ ВО СГУПС, указанное в качестве филиала в Уставе ФГБОУ ВО СГУПС, утвержденном приказом Федерального агентства железнодорожного транспорта № 165 от 06.04.2021 года.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральными законами: «Об образовании в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2026–2028 годы (далее – Отраслевое соглашение); Уставом СГУПС и другими нормативными актами.

1.2. Договор заключен между Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее – Стороны).

1.3. Основными целями Договора являются повышение эффективности работы ФГБОУ ВО СГУПС, усиление социальной ответственности Сторон за результаты деятельности, обеспечение роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников.

1.4. 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.

1.5. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников СГУПС.

1.7. В целях реализации положения статьи 43 ТК РФ о распространении условий коллективного договора на всех Работников, а также требования трудового законодательства о том, что профком как представительный орган Работников может на законном основании защищать коллективные права и интересы членов трудового коллектива только в случае наделения его соответствующими полномочиями, необходимо наличие письменных заявлений Работников, не являющихся членами профсоюза, о наделении профкома полномочиями на представительство их интересов в договорном процессе и финансовой поддержке проф-

союзной организации в соответствии с пунктом 4 статьи 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» на условиях, изложенных в п. 2.18 настоящего Договора.

1.8. Расходы, связанные с реализацией настоящего Договора, осуществляются в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности ФГБОУ ВО СГУПС. В НТЖТ[1] – обособленном структурном подразделении СГУПС, филиалах университета (ТТЖТ, филиале в г. Новоалтайске) льготы и гарантии осуществляются в пределах согласованных планов финансово-хозяйственной деятельности этих учреждений.

1.9. Договор является основой для заключения в случае необходимости коллективных договоров НТЖТ – обособленного структурного подразделения СГУПС[1], филиалов СГУПС в пределах предоставленных им полномочий для этих целей. Коллективный договор в этом случае заключается между руководителем структурного подразделения, директором филиала в соответствии с наделенными полномочиями и представительным органом Работников структурного подразделения, филиала в лице профсоюзного комитета Работников.

1.10. Стороны на равноправной основе образовали двухстороннюю комиссию из представителей Работников и Работодателя, наделенных необходимыми полномочиями. На двухстороннюю комиссию возложены следующие функции: подготовка проекта коллективного договора, ведение переговоров по его заключению, осуществление оперативного контроля за выполнением обязательств коллективного договора, внесение в него изменений и дополнений, урегулирование возникающих между представителями Сторон разногласий. Ни одна из Сторон Договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

1.11. Коллективный договор принимается на конференции коллектива Работников университета.

Норма представительства делегатов на конференцию определяется Ученым советом университета. Решение конференции считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих делегатов конференции при явке не менее двух третьих списочного состава делегатов конференции Работников.

1.12. Текст Договора, дополнения и изменения в Договоре доводятся до сведения Работников ФГБОУ ВО СГУПС в течение месяца со дня регистрации путем размещения на сайте Университета.

2. Социальное партнерство и координация действий Сторон Договора

С целью развития и дальнейшего укрепления социального партнерства Работодатель и Работники Университета принимают на себя ряд обязательств.

Работодатель обязуется:

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

2.2. Осуществлять 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, в том числе о намечаемых структурных изменениях, ликвидации, реорганизации Университета и проведении связанных с этим мероприятий.

[1] В НТЖТ разрабатывается, заключается и действует Коллективный договор Новосибирского техникума железнодорожного транспорта – обособленного структурного подразделения СГУПС.

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

– приказы, распоряжения, 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 Работодатель заблаговременно направляет в профсоюзный комитет.

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

2.5. Придавая первостепенное значение вопросам воспитания у Работников чувства ответственности за выполняемую работу, гордости за свою профессию, осуществлять по согласованию с профкомом награждение Работников Почетной грамотой и другими наградами СГУПС, представлять к награждению государственными и ведомственными наградами согласно Положению о порядке представления к присвоению звания, награждению и поощрению Работников, аспирантов и студентов университета.

2.6. Принимать меры, предотвращающие конфликтные ситуации, мешающие нормальному ритму работы и ходу выполнения Договора.

Работники обязуются:

2.7. Способствовать выполнению основной задачи университета – подготовке высококвалифицированных специалистов железнодорожного транспорта и других отраслей российской экономики.

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

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

2.10. Создавать и сохранять здоровый морально-психологический климат в университете, уважать права других Работников.

2.11. Сохранять материальные ценности университета и пресекать попытки порчи и хищения имущества со стороны Работников, студентов, посторонних лиц. Принимать активное участие в вопросах профилактики по предупреждению и противодействию коррупции в университете, не допускать при выполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

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

2.13. Соблюдать нормы и требования по охране и безопасности труда, правила пожарной безопасности.

2.14. В срок, не превышающий 15 календарных дней сообщать работодателю об изменении своих персональных данных путем сообщения своему руководителю и представлению письменных данных в отдел кадров сотрудников.

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

2.16. При нарушении правил по охране и безопасности труда, приведшем к материальному ущербу, возмещать причиненный ущерб в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.17. Выполнять Правила внутреннего трудового распорядка. Факты появления на рабочем месте в нетрезвом состоянии, курения, употребления алкогольных напитков, наркоти-

ческих и токсических веществ на рабочих местах, в общежитиях считать грубейшим нарушением трудовой дисциплины.

2.18. Работники, на которых распространяется действие Отраслевого соглашения и коллективного договора СГУПС, не являющиеся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.6 настоящего Договора перечисляют по личному заявлению в бухгалтерию университета 1% от заработной платы на счет профсоюзной организации. Перечисления производятся ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы. 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 указанную финансовую поддержку профсоюзной организации.

2.19. Работник имеет право на:

– рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

– отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

– дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

– внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

3. Трудовые отношения

3.1. 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, Отраслевым соглашением, Уставом университета и настоящим Договором.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно (ст. 312.1 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором и Уставом университета, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, в том числе действующей в отношении него системой оплаты труда под подпись (ст. 68 ТК РФ) или путем обмена электронными документами (ст. 312.2 ТК РФ), если трудовой договор предусматривает выполнение работником трудовой функции дистанционно.

3.3. Заключать трудовой договор с Работником в письменной форме, составлять в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор, предусматривающий выполнение работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между работником и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в Университете, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. При заключении срочного трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу Университета, Работода-

тель, с учетом производственной возможности и необходимости, стремится к обеспечению максимально возможного по длительности срока, на который заключается трудовой договор. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Конкурсный отбор претендентов на должности педагогических работников проводится в соответствии с Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования и Регламентом замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения». Педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, трудовой договор с которыми заключен на неопределенный срок, один раз в пять лет проходят аттестацию.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности в соответствии с Порядком проведения конкурса на замещение должностей научных работников, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Положением о конкурсной комиссии ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения» по проведению конкурса на замещение должностей научных работников» и Регламентом замещения должностей научных работников ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения» (СГУПС). В целях подтверждения соответствия Работника занимаемой им должности научного работника, трудовой договор с которым заключен на неопределенный срок, проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом Университета.

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

3.4. Оговаривать в трудовом договоре условия трудовой деятельности, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, а также учитывать особенности заключения договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу (ст. 332 ТК РФ), научными сотрудниками (ст. 336.1 ТК РФ), устанавливать порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя (ст. 312.3 ТК РФ), определять условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте (ст. 312.4 ТК РФ).

3.5. 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 в случае продолжения Работником выполнения работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ). О введении изменений условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до их введения (статьи 74, 162 ТК РФ). 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.

3.6. Прекращать трудовой договор с Работником только на основаниях, предусмотренных ТК РФ (статьи 77, 312.8, 332, 336, 336.1 ТК РФ). В случае прекращения трудового договора на основании, предусмотренном пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений, определённых Сторонами усло-

вий трудового договора, работнику выплачивается выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка.

3.7. Разрешать индивидуальные трудовые споры по вопросам предоставления и изменения условий труда и его оплаты по согласованию между Работодателем и профсоюзным комитетом СГУПС; по вопросам применения трудового законодательства, а также установленных условий труда и его оплаты – в комиссии по трудовым спорам (ст. 387 ТК РФ) и суде.

3.8. Разрешать коллективные трудовые споры по вопросам установления условий труда и его оплаты по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.9. Рассматривать жалобы и заявления Работников по вопросам, входящим в компетенцию Работодателя, в порядке установленном законодательством РФ.

4. Оплата труда и нормы труда

4.1. Оплата труда каждого Работника (независимо от формы выполнения трудовых функций) определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Университета в соответствии с нормативными документами и условиями трудового договора. Каждому Работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства в соответствии с его квалификацией, количеством и качеством труда.

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

Стороны ежегодно совместно проводят мониторинг систем оплаты труда в Университете, размера заработной платы Работников, соотношения постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения оплаты труда руководителей, специалистов и других Работников.

4.2. Форма, размер и система оплаты труда устанавливаются Работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, регламентируются Положением об оплате труда работников университета, в НТЖТ – обособленном структурном подразделении СГУПС – Положением об оплате труда Работников НТЖТ, в филиалах университета – Положением об оплате труда Работников филиала и доводятся до сведения Работников не менее чем за два месяца до их введения.

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.

При оформлении по инициативе Работодателя простоя или режима неполного рабочего времени доплачивать Работнику, принятому по трудовому договору, предусматривающему режим работы с нормальной продолжительностью рабочего времени, до минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

При сравнении с МРОТ в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического Работника не включается оплата за выполнение дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы.

При наличии финансовой возможности Работодатель одновременно с повышением заработной платы Работников профессорско-преподавательского состава увеличивает размер заработной платы иных категорий Работников с включением в нее надбавок из внебюджетных доходов.

Работодатель обязан стремиться к достижению доли условно постоянной части заработной платы Работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учёта районного коэффициента) не ниже 60 %.

Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому со-

ставу Университета, размер выплат стимулирующего характера определяется на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.3. Оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работодатель производит в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 40% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. Оплата работы в сверхурочное время производится Работодателем за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха на срок, не меньший отработанного сверхурочно.

Время отдыха, по желанию Работника, может быть использовано в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день, либо присоединен в отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае оформления по инициативе Работодателя простоя или режима неполного рабочего времени увеличить оплату Работнику, принятому по трудовому договору на полное рабочее время, до минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

4.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится 20-го числа каждого месяца. За вторую половину месяца выплата заработной платы производится 5-го числа каждого следующего месяца путем безналичного перечисления денежных средств на личные банковские карточки или получения денежных средств в кассе Университета. Расчетные листы Работников выдаются или направляются на указанный Работником электронный адрес при выплате заработной платы за вторую половину месяца. В случае совпадения дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

Индексация заработной платы Работников Университета производится на условиях, определяемых Президентом России и Правительством Российской Федерации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Повышается заработная плата Работников на основании локального нормативного акта Учреждения, принятого с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации работников СГУПС.

Мониторинг систем оплаты труда Работников проводится ежегодно с использованием форм отчетности и в сроки, определенные Сторонами.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников СГУПС.

4.6. Работникам, уходящим в отпуск по графику, выплата отпускных производится в сроки, указанные в трудовом законодательстве.

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.

4.7. Расчет оплаты по листкам временной нетрудоспособности производится в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации.

4.8. Работодатель информирует Работников, с которыми заключен эффективный контракт, об изменении критериев, учитываемых при оплате контракта, не позднее чем за два месяца до их введения. При этом показатели эффективного контракта с работниками профессорско-преподавательского состава должны быть адекватны трудовым функциям конкретного преподавателя и нести четкую количественную определенность.

4.9. Работодатель имеет право устанавливать единовременную надбавку к заработной плате за достижение качественных результатов труда, за регулярные занятия физической культурой, участие в спортивных соревнованиях и международных научных конференциях, их организацию и проведение, вовлечение студентов в научную и спортивную жизнь Университета и др.

4.10. Работодатель выплачивает Работникам, за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительное вознаграждение (ст. 112 ТК РФ). Указанное вознаграждение выплачивается по истечении календарного месяца. Размер вознаграждения за один нерабочий праздничный день исчисляется делением минимального должностного оклада рабочего на среднемесячное количество рабочих дней в календарном году.

4.11. Работодатель ежегодно информирует трудовой коллектив о финансовом положении Университета.

4.12. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся Работнику, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.13. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета работников. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст.162 ТК РФ).

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время Работников (независимо от формы выполнения трудовых функций) определяется ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка Сибирского государственного университета путей сообщения (СГУПС), учебным расписанием, календарным учебным графиком, утверждаемым Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом СГУПС.

Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается 36-часовая 6-дневная рабочая неделя; для учебно-вспомогательных работников устанавливается 40-часовая 6-дневная рабочая неделя; для инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных и иных работников устанавливается 40-часовая 5-дневная рабочая неделя. Верхний предел учебной нагрузки преподавателей в Университете определяется Приказами Министерства просвещения Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. 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.

Для отдельных категорий Работников административно-хозяйственных подразделений, в соответствии с характером работы, устанавливается режим гибкого рабочего времени, сменная работа и суммированный учет рабочего времени, отраженные в Правилах внутреннего трудового распорядка Сибирского государственного университета путей сообщения (СГУПС).

5.2. Для Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать: восьми часов (при 36-часовой рабочей неделе) или шести часов (при 30-часовой рабочей неделе и менее).

5.3. Привлечение Работников к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни производится в случаях и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством с письменного согласия Работников, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, по письменному приказу (распоряжению) Работодателя.

5.4. По соглашению сторон трудового договора Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день

(смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

5.5. По просьбе Работника, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) или осуществляющего уход за больным или маломобильным пожилым членом семьи в соответствии с медицинским заключением, беременной женщины, Работодатель предоставляет неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, либо устанавливает гибкий график работы, либо предлагает другое рабочее место. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени и заработку.

5.6. Продолжительность рабочего дня накануне праздничных дней уменьшается на один час согласно ст. 95 ТК РФ.

5.7. Работодатель предоставляет Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха по 10 минут через каждые 1,5 часа работы. Перерывы включаются в рабочее время.

5.8. Для пользователей ПЭВМ, чей характер работы требует постоянного взаимодействия с монитором (набор текста, ввод данных и т.д.), напряжения внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды деятельности, не связанные с ПЭВМ, Работодатель организует перерывы на 10–15 минут (которые включаются в рабочее время) через каждые 45–60 минут работы. Продолжительность непрерывной работы без регламентированного перерыва не должна превышать 1 час (СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»).

5.9. Работодатель предоставляет ежегодные оплачиваемые отпуска по утвержденному графику с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него осуществляется с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 ТК РФ.

По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск Работника может быть перенесен по согласованию с Работодателем.

В исключительных случаях (смерть близкого родственника, реабилитационные мероприятия для восстановления здоровья и др.) Университет может предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) Работнику вне графика по его личному заявлению.

5.10. Работодатель (независимо от формы выполнения трудовых функций) устанавливает продолжительность основного очередного ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с федеральным законодательством в зависимости от категории Работников СГУПС:

– ассистентам, преподавателям, старшим преподавателям, доцентам, профессорам, заведующим кафедрами, деканам факультетов – 56 календарных дней;

– руководителям структурных подразделений университета, работа которых связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью: проректору по учебной работе, проректору по научной работе, проректору по молодежной политике и воспитательной деятельности, проректору по связям с производством и производственному обучению, директору и заместителям директора по учебно-организационной работе и по развитию Института перспективных транспортных технологий и переподготовки кадров, начальнику управления образовательных процессов и цифровизации, начальнику учебного отдела, начальнику отдела качества образования, заведующему аспирантурой – 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»);

– ученому секретарю совета университета; помощнику ректора по обеспечению образовательного процесса университета – 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»);

– иным категориям работников университета – 28 календарных дней.

5.11. Работодатель, помимо основного очередного ежегодного отпуска, предоставляет отдельным категориям Работников дополнительные отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда. Продолжительность таких дополнительных оплачиваемых отпусков

устанавливается в соответствии с Приложением 1 настоящего Договора и трудовыми договорами Работников.

5.12. За напряженность труда, связанного с преимущественным использованием ПЭВМ в технологическом процессе (50% и более рабочего времени), Работодатель при наличии финансовых возможностей за счет собственных средств предоставляет Работникам помимо основного очередного ежегодного отпуска дополнительные отпуска продолжительностью 5 календарных дней за отработанный период.

Основанием для включения в Перечень должностей сотрудников СГУПС, имеющих право на дополнительный отпуск (Приложение 2) является служебная записка руководителя структурного подразделения с подробным обоснованием и мотивируемое мнение Первичной профсоюзной организации работников Университета.

Окончательное решение о включении должности в Приложение 2 принимает комиссия по ведению коллективных переговоров СГУПС.

5.13. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы подразделения, допускается с согласия Работника перенесение отпуска или его части на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредоставление Работнику очередного отпуска в течение двух лет подряд.

5.14. Работодатель, при наличии производственных возможностей, предоставляет по заявлению Работника:

а) индивидуальный график работы;

б) отпуск без сохранения заработной платы за исключением случаев, прописанных ст.128 ТК РФ, когда работодатель обязан предоставить такой отпуск;

в) дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

– заключение брака, в том числе детьми Работника – 3 рабочих дня;

– отцу при рождении ребенка – 3 рабочих дня;

– уход за больными членами семьи (отец, мать, жена/муж, дети) при наличии медицинских показаний – 3 рабочих дня;

– в случае смерти родственников (муж, жена, мать, отец, дети, братья, сестры, дедушка, бабушка, дядя, тетя) в случае совместного проживания, подтвержденного документально, – 3 рабочих дня.

Оплата дополнительного отпуска по семейным обстоятельствам производится вместе с заработной платой.

5.15. Работодатель предоставляет педагогическим работникам, по их желанию, каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в Университете длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительного отпуска сроком до одного года» (ст. 335 ТК РФ) и Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, ФГБОУ ВО СГУПС длительного отпуска сроком до одного года.

5.16. Одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида, Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные дни за счет средств социального страхования в соответствии со статьей 262 ТК РФ.

5.17. Работодатель не допускает выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 24 часов в месяц и 120 часов в год. Привлечение к выполнению работ сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.18. Работодатель, при наличии производственных возможностей, по личному заявлению Работника может предоставить ему освобождение от работы не более чем на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка для:

- сдачи нормативов физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на спортивной базе Университета;

- выполнения волонтерских функций (при наличии подтверждающих документов);

- прохождения Работником вакцинации (ревакцинации) от инфекционных болезней, осуществляемой в целях охраны здоровья и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, распоряжениями и указаниями Главного санитарного врача Российской Федерации и главного санитарного врача субъекта Российской Федерации;

- прохождения ежегодной диспансеризации Работника, имеющего статус предпенсионера.

5.19. При досрочном выходе Работников из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет многодетным Работникам Работодатель, при наличии производственных возможностей, по личному заявлению Работника может предоставить работу в режиме неполного рабочего времени, «гибкому графику» или в дистанционном режиме.

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 Трудового кодекса Российской Федерации, представлять информацию о высвобождении Работников и возможном расторжении с ними трудовых договоров в органы государственной службы занятости населения в соответствии с п. 2 ч. 1,ч. 2, 4 ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 №565-ФЗ «О занятости населения в РФ» не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое увольнение (критерием массового увольнения Работников при сокращении численности или штата является увольнение пяти и более процентов Работников Университета, филиала, иного структурного подразделения, руководитель которого наделён правом приёма и увольнения Работников, в течение 90 календарных дней), 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. В случае необходимости производить 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 два рабочих дня 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. 82 ТК РФ).

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. 179 ТК РФ:

– лиц предпенсионного возраста, 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 их педагогической деятельностью;

– молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее трех лет.

6.6. Предоставлять уволенным Работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.7. Обеспечивать при появлении новых рабочих мест в Университете, в том числе и на определенный срок, приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

6.8. Не допускать увольнения по сокращению штата или численности двух Работников из одной семьи (муж, жена), за исключением случая прекращения деятельности филиала, структурного подразделения.

6.9. Работникам университета, уволенным в связи с сокращением численности или штата, имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин по предложению органов службы занятости и с их согласия назначенной им пенсии на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста, производить ежемесячную доплату к пенсии за счет СГУПС в размере 2-х минимальных размеров оплаты труда в Российской Федерации до момента наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости (Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

6.10. Определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Университета и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Университета (ст. 196 ТК РФ).

6.11. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников в соответствии с должностными обязанностями, в том числе в Институте перспективных транспортных технологий и переподготовки кадров СГУПС, по инициативе и для нужд Университета за счет Работодателя, по инициативе Работников за счет их средств, без отрыва от работы.

6.12. Обеспечивать условия для повышения квалификации педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, не реже чем один раз в три года.

6.13. 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 ст. 173 ТК РФ. Указанные гарантии для Работников, получающих второе высшее и следующие образования, могут быть установлены соглашением Сторон.

6.14. При служебной необходимости разработать и утвердить Положение о порядке аттестации и производить аттестацию с учетом требований данного Положения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель предоставляет ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

6.15. Содействовать и оказывать методическую и финансовую помощь Работникам СГУПС, участвующим во всероссийских и региональных конкурсах педагогического мастерства.

6.16. Работникам, оказывающим другому Работнику помощь в овладении навыками работы на производстве или рабочем месте по получаемой им профессии (специальности), Работодателем производятся дополнительные выплаты за наставничество в сфере труда, при условии закрепления факта наставничества приказом по Университету.

7. Условия и охрана труда

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, выполнять мероприятия, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие профессиональные заболевания Работников университета.

Представлять Работникам информацию об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, обеспечить ознакомление Работников с требованиями охраны труда. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно Работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 214 Трудового кодекса РФ.

Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах не реже одного раза в пять лет. По ее результатам выполнить необходимые мероприятия по приведению рабочих мест в соответствие требованиям охраны труда.

7.2. Выделять средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на оказание образовательных услуг.

Ежегодно, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, разрабатывать план мероприятий по улучшению условий и охраны труда (приложение 3).

7.3. При составлении расписания занятий в аудиториях, не оборудованных индивидуальными средствами усиления речи, ограничивать максимальное число студентов в лекционном потоке до 125 человек.

7.4. Составлять расписание практических, лабораторных и семинарских занятий с учетом числа студентов в группе и числа посадочных мест в аудиториях.

7.5. Обеспечить условия, при которых интервалы между занятиями преподавателей в одну смену не превышают четырех академических часов.

7.6. Организовать за счет средств Университета и Социального фонда России проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда в соответствии со статьей 219 ТК РФ, в том числе руководителей и вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда.

Недопускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.7. Организовывать для Работников за счет средств Университета проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

Для Работников, занятых на работах с опасными и вредными производственными факторами, медицинские осмотры проводятся в порядке, установленном приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

Предоставлять Работникам, по их заявлению, с сохранением рабочего места и среднего заработка рабочие дни для прохождения диспансеризации. Число дней прохождения и порядок диспансеризации определяются законодательством Российской Федерации.

7.8. Ежегодно проводить за счет средств Работодателя страхование по программе «Антиклещ» Работников, направляемых для подготовки учебного геодезического полигона и проведения учебной практики.

7.9. Обеспечить страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.10. Обеспечить за счет средств Университета приобретение и своевременную выдачу Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обеззараживающих средств в соответствии с действующими нормами установленными законодательством Российской Федерации.

Обеспечить санитарно-гигиенические места моющими средствами.

7.11. Предоставить Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда следующие компенсации:

– дополнительный отпуск согласно перечню профессий и должностей (приложение 1);

– бесплатно молоко в установленном порядке, либо, денежную выплату в размере, эквивалентном стоимости молока, по письменному заявлению Работника;

– доплату к должностному окладу за работу с вредными условиями труда согласно перечню профессий и должностей (приложение 4).

7.12. Переводить беременных женщин в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ).

7.13. Исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах, связанных с вредными или опасными условиями труда.

7.14. Обеспечить установленные нормами параметры микроклимата в помещениях университета. При понижении температуры в помещениях во время отопительного сезона ниже 18°С Работодатель переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При температуре в помещениях ниже 14°С учебные занятия и работа сотрудников, работающих в данных помещениях, кроме тех, кто обеспечивает охрану и обслуживание инженерного оборудования учебных корпусов, прекращаются. В весенне-летний период при повышении температуры в помещениях выше 29°С Работодатель переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При температуре в помещениях выше 32°С учебные занятия и работа сотрудников, работающих в данных помещениях, кроме тех, кто обеспечивает охрану и обслуживание инженерного оборудования учебных корпусов, прекращаются (СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»).

7.15. Обеспечить беспрепятственный доступ членов профсоюзного комитета и уполномоченных им лиц для проведения проверок соблюдения требований трудового законодательства, условий и охраны труда, санитарно-гигиеническим правил и норм, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Привлекать представителей профсоюзных органов (в том числе представителей технической инспекции труда РОСПРОФЖЕЛ) к участию в комиссиях по приемке новых объектов Университета по окончании их строительства.

7.16. Не допускать при передаче в аренду помещений и оборудования ухудшения условий труда и отдыха Работников, санитарно-гигиенических требований к производственным, служебным и санитарно-бытовым помещениям. При заключении договоров аренды с организациями требовать от них соблюдения законодательства об охране труда и промышленной безопасности, экологического законодательства и законодательства о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения.

7.17. Организовать и обеспечить сбор, размещение и утилизацию отходов научной, учебной и хозяйственной деятельности Университета в соответствии с нормативными документами.

7.18. Обеспечивать поддержание порядка на территории университета, её достаточную освещенность в утреннее и вечернее время, безопасность проходов и проездов.

7.19. Содействовать профсоюзному комитету в организации работы уполномоченных лиц по охране труда, проводить обучение уполномоченных лиц по специальной программе на курсах с сохранением среднего заработка, обеспечить их нормативно-правовыми актами по охране труда.

7.20. Проводить расследование несчастных случаев в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях (Приказ Минтруда России от 20.04.2022 № 223н).

Информировать соответствующие органы Первичной профсоюзной организации работников СГУПС о микротравмах и каждом несчастном случае, произошедшем с Работником при выполнении им трудовых обязанностей, о выполнении мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Степень вины пострадавшего в процентах устанавливается комиссией по расследованию несчастного случая при наличии грубой неосторожности в действиях пострадавшего Работника, с учетом заключения Первичной профсоюзной организации работников СГУПС.

7.21. Обеспечивать выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля, технической и правовой инспекции Роспрофжела по выполнению требований охраны труда, трудового законодательства и других правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 211 ТК РФ), и рассмотрение представлений этих органов в установленные сроки.

7.22. Разрешать Работникам, по согласованию с непосредственным руководителем подразделения университета, посещение медицинских учреждений в рабочее время при наличии направления врача по личному заявлению или представлении справки о посещении врача.

7.23. Обеспечить 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.

7.24. 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 работников охране труда, 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 принимаемым ежегодно Федеральным законом «О бюджете Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации».

7.25 Ежегодно рассматривать итоги выполнения соглашений по охране труда, отчеты о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваемости.

8. Молодежная политика

Работодатель обязуется:

8.1. Проводить мероприятия по формированию и обучению резерва из числа перспективных молодых сотрудников на руководящие должности в Университете.

8.2. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу – женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет на основании письменного заявления Работника.

8.3. Установить ежемесячную надбавку к заработной плате в размере 2000 рублей Работникам Университета из числа молодёжи до 25 лет, получившим высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам Университета и впервые поступающим на работу по полученной специальности при условии успешной ра-

боты над диссертацией, на основании служебной записки проректора по научной работе Университета, отражающей результаты отчета о проделанной работе. Доплата производится в течение полугода.

8.4 Стороны социального партнерства Университета для обеспечения правовой и социальной защищенности студентов ФГБОУ ВО СГУПС содействуют заключению соглашения между Администрацией Университета и Первичной профсоюзной организацией РОСПРОФЖЕЛ обучающихся СГУПС по актуальным вопросам.

9. Социальные гарантии, компенсации и льготы[2]

Работодатель обязуется:

9.1. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам Университета по договору социального найма.

9.2. Производить ремонт находящихся на балансе Университета зданий и проводить другие мероприятия по улучшению условий быта Работников по согласованным планам.

9.3. Рассматривать на ученом совете и решать вопросы приобретения и оплаты найма жилья за счет внебюджетных средств для высококвалифицированных специалистов и сотрудников, а также предоставлять Работникам Университета денежную компенсацию оплаты стоимости найма жилья или процентов ипотечного кредита в банке для приобретении жилья в собственность в соответствии с положением, принимаемым Ученым советом и утверждаемым ректором Университета.

9.4. Установить ежемесячную социальную надбавку: одиноким родителям и многодетным семьям (в семье трое и более детей в возрасте до 18 лет, находящихся на иждивении); семьям, имеющим детей-инвалидов с детства (в возрасте до 18 лет или старше 18 лет, обучающихся по очной форме обучения в учреждении высшего или среднего профессионального образования до окончания обучения, но не более чем до достижения ими возраста 22 лет), в размере, определенном в приложениях 5 – 7 к Коллективному договору.

9.5. Производить ежемесячную выплату стимулирующей надбавки за наличие почетного звания и награды (если Работник имеет несколько почетных званий или наград, то выплата производится за одно из них по наибольшему размеру вознаграждения). Перечень званий и наград определен в приложениях 5 – 7 к Коллективному договору.

9.6. Финансировать медицинские услуги в рамках добровольного медицинского страхования (далее – ДМС) для сотрудников, имеющих стаж работы в университете более одного года. Решение об оплате медицинских услуг принимает комиссия, сформированная на основании приказа ректора.

Порядок и условия выдачи страховых полисов определяется Положением о предоставлении медицинских услуг Работникам на основе ДМС (приложение 8).

9.7. Предусматривать в планах финансово-хозяйственной деятельности университета и филиалов университета выделение внебюджетных средств на обеспечение социально-экономической защиты Работников: оказания материальной помощи Работникам университета и неработающим пенсионерам-ветеранам НИИЖТ–СГУПС, оздоровления Работников и их детей, проведения культурно-массовой и спортивно-массовой работы среди Работников (приложение 9).

Определять направления использования этих средств с участием представителей первичной профсоюзной организации работников СГУПС.

9.8. Оказывать материальную помощь:

а) в связи с кражами (при наличии справки уполномоченного органа);

б) в связи с трудным материальным положением;

в) семье в случае смерти Работника;

---

[2] Пункты данного раздела носят заявительный характер, действуют с момента подачи соответствующего заявления и распространяются на работников для которых Университет является основным местом работы.
Социальные гарантии, компенсации и льготы обеспечиваются при наличии финансовой возможности Университета.

г) в случае смерти близкого родственника Работника (жены, мужа, матери, отца, детей) в размере, определенном в приложениях 5 – 7 к Коллективному договору.

Заявления предварительно рассматриваются на комиссии социального страхования и социальной защиты.

9.9. Вести учет ветеранов университета (ветераном СГУПС–НИИЖТ считается Работник со стажем работы 15 лет и более, вышедший на пенсию и уволившийся из университета) и оказывать, по представлению профкома, материальную поддержку неработающим пенсионерам-ветеранам СГУПС–НИИЖТ:

а) в связи с юбилейными датами через каждые 5 лет: для женщин, начиная с 60 лет; для мужчин, начиная с 65 лет в размере, определенном в приложениях 5 – 7 к Коллективному договору;

б) оплачивать деятельность председателя Совета ветеранской организации, считая её социально значимой и необходимой для продолжения традиций, связи поколений путем заключения с ним гражданско-правового договора.

9.10. Поощрять Работников дополнительно в размере, определенном в приложениях 5 – 7 к Коллективному договору в следующих случаях:

а) в связи с юбилейной датой (женщинам – от 50 лет каждые 5 лет, мужчинам – от 55 лет каждые 5 лет) при непрерывном стаже работы в Университете 5 лет и более по категориям Работников (исключая совместителей);

б) при рождении ребенка. Поощрение выплачивается одному из родителей, работающему в Университете (исключая совместителей)

9.11. Установить отдельным категориям Работников ежемесячную компенсационную выплату на содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размере, определенном в приложениях 5 – 7 к Коллективному договору.

9.12. Установить Работникам, их детям, супругам и ветеранам СГУПС 20-процентную скидку на стоимость услуг учебного спортивно-оздоровительного комплекса.

9.13. При увольнении Работников из Университета впервые, в связи с уходом на пенсию независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй группы, при условии что непрерывный стаж работы в университете составил 15 лет и более, производить выплаты за счет внебюджетных средств в виде единовременного поощрения за исключительно добросовестный труд в размере, определенном в приложениях 5 – 7 к Коллективному договору.

При выполнении вышеуказанных условий размер данного поощрения увеличивается на 30% для Работников, награжденных званиями и наградами, указанными в приложениях 5 – 7 к Коллективному договору.

9.14. Предоставлять социальную поддержку в виде снижения стоимости платных образовательных услуг Работникам согласно Положению о порядке предоставления Работникам Университета льготы по оплате стоимости обучения в СГУПС.

9.15. При установлении Работнику инвалидности вследствие несчастного случая на производстве за счет средств Работодателя осуществить единовременную выплату в размере не менее: для I группы (ограничение 3-й степени) – десяти среднемесячных заработков Работника; для II группы (ограничение 2-й степени) – шести среднемесячных заработков Работника; для III группы (ограничение 1-й степени) – трех среднемесячных заработков Работника, без учета суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной статьей 11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний».

В случае гибели Работника вследствие несчастного случая на производстве выплатить лицам, имеющим право на страховое возмещение в соответствии со статьей 7 указанного Федерального закона, единовременную выплату в размере двадцати четырёх среднемесячных заработков Работника без учета единовременной страховой выплаты, предусмотренной статьей 11 данного Федерального закона.

Каждому ребенку Работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве, до достижения им возраста 18 лет выплачивать ежемесячное пособие в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

9.16. Предоставлять женщинам, имеющим основное место работы в Университете и воспитывающим детей в возрасте до 10 лет, дополнительно два оплачиваемых выходных дня в течение года по письменному заявлению и по согласованию с непосредственным руководителем.

10. Социальная сфера

Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечивать оздоровление Работников СГУПС и их детей в пределах средств, выделяемых ежегодно на эти цели, и возможностей самого Работника. Порядок, условия выдачи и оплаты путевок на санаторно-курортное лечение и отдых определяется Положением о предоставлении путевок на санаторно-курортное лечение и отдых (приложение 10).

10.2. Способствовать выделению мест в детские дошкольные учреждения по месту жительства Работника.

10.3. Выделять, если есть возможность, Работникам университета места для стоянки личного автотранспорта на его территории в течение рабочего времени согласно локальным нормативным актам.

10.4. Предоставлять бесплатно Работникам – участникам традиционной спартакиады «Бодрость и здоровье» – спортивные залы и сооружения в рамках расписания работы спортивно-оздоровительного сектора профкома Работников СГУПС.

11. Гарантии прав профсоюзного комитета работников

Работодатель обязуется:

11.1. Рассматривать письменные представления профкома об устранении любых нарушений трудового законодательства РФ, коллективного договора, локальных нормативных актов Университета и в течение недели со дня получения сообщать ответ профкому.

11.2. 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.

11.3. 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 СГУПС.

11.4. 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 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») с сохранением заработной платы.

11.5. 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.

11.6. Распространять на выборных и штатных Работников профкома льготы и компенсации, предусмотренные настоящим Договором для Работников СГУПС, производить поощрение их за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач Университета.

11.7. Предоставить профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение с телефонной связью, компьютерами и мебелью: в главном учебном корпусе СГУПС – каб. 323, 330; в Томском техникуме железнодорожного транспорта – каб. 303; в Новосибирском техникуме железнодорожного транспорта – каб. 308; а также автотранспорт по заявкам.

Профсоюзный комитет включается в перечень подразделений для обязательной рассылки локальных нормативных актов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников.

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, интернетом и прочие расходы, связанные с обслуживанием Работников.

11.8. Отчислять профкому денежные средства (часть 4 статьи 377 ТК РФ) на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы; санаторно-курортное лечение Работников и их детей в размерах, определяемых сметой целевых поступлений, согласуемой ежегодно.

11.9. Бесплатно перечислять профсоюзные взносы всех работающих членов профсоюза в размере 1% от заработка, а также Работников, не являющихся членами профсоюза (часть 6 статьи 377 ТК РФ), в размере 1% от заработка по их заявлениям на счет профсоюзной организации.

11.10. Предоставлять по запросу профкома необходимые локальные нормативные акты, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, работы комбината общественного питания и другим социально-экономическим вопросам.

11.11. 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 и бассейн для проведения спортивных соревнований и других спортивно-оздоровительных мероприятий для сотрудников университета в соответствии с установленным в Университете порядком.

11.12. Оказывать поддержку работе профкома при решении трудовых, социально-экономических проблем Работников университета.

Членам выборных профсоюзных органов РОСПРОФЖЕЛ, не освобожденным от основной работы в Университете на должностях педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, учебная нагрузка снижается на 50 часов с сохранением заработной платы при работе на одну ставку занимаемой должности. При работе на неполную ставку учебная нагрузка снижается пропорционально доле ставки также с сохранением заработной платы.

11.13. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с руководителем первичной профсоюзной организации и его заместителями, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Университета или совершения Работником виновных действий, за которые действующим законодательством РФ предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений Отраслевого Соглашения и коллективного договора СГУПС.

12. Обязательства профсоюзного комитета работников

12.1. 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.

12.2. 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, участвовать в работе комиссий по специальной оценке условий труда и оценке профессиональных рисков.

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

12.4. Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем санитарно-гигиенических условий в помещениях университета, контроль качества общественного питания и принимать необходимые меры по их улучшению.

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

12.5. Регулярно (два раза в год) рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета с участием представителей Работодателя вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

12.6. 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.

12.7. Принимать участие в разработке правил внутреннего трудового распорядка университета. Осуществлять контроль за тем, чтобы каждого Работника при приеме на работу знакомили со следующими документами: Правилами внутреннего трудового распорядка «Сибирского государственного университета путей сообщения» (СГУПС)»; Уставом Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский государственный университет путей сообщения»; Коллективным договором Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский государственный университет путей сообщения» (ФГБОУ ВО СГУПС)».

12.8. Содействовать Работодателю в проведении работы по выполнению Работниками правил внутреннего распорядка, выработке творческого отношения к профессиональным и служебным обязанностям. Рассматривать в установленные сроки на заседаниях комиссии профкома, профсоюзных бюро подразделений конфликтные ситуации, связанными с соблюдением положений о режиме и условиях работы, оплаты труда .

12.9. Осуществлять совместно с представителем Работодателя проверку соблюдения санитарно-гигиенических норм и правил в пунктах общественного питания.

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

12.11. Вести пропаганду здорового образа жизни.

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

12.13. Совместно с Работодателем ежегодно в первое воскресенье августа организовывать участие коллектива в торжественных мероприятиях Западно-Сибирской железной дороги – филиала ОАО «РЖД», посвященных Дню железнодорожника.

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

12.15. Предоставлять ежеквартально отчет Работодателю об использовании целевых средств на проведение культурной, спортивно-массовой, оздоровительной работы, организации летнего отдыха детей и Работников.

12.16. Инициировать обсуждение вопроса о продлении срока действия настоящего Договора или о принятии нового Договора не позднее чем за три месяца до окончания действия настоящего Договора.

12.17. В рамках подготовки к заседанию Сторон администрации Университета и выборных органов Первичной профсоюзной организации работников СГУПС совместно формируют отчеты о выполнении Соглашения за отчетный период.

Подписанные руководителями Учреждений (ФГБОУ ВО СГУПС, НТЖТ, филиалов университета) и председателями первичных профсоюзных организаций отчеты о выполнении Соглашения представляются в Росжелдор и Аппарат Центрального комитета РОСПРОФЖЕЛ в срок не позднее одного месяца со дня окончания отчетного периода.

13. Контроль за выполнением Договора и ответственность Сторон

13.1. Контроль за выполнением обязательств Договора осуществляет двухсторонняя комиссия по подготовке и контролю за исполнением Договора.

13.2. Итоги выполнения обязательств по Договору за полугодие рассматриваются на совместном заседании ректората и профкома, за год – на конференции Работников.

13.3. При 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):

1) предупреждение о неудовлетворительной работе;

2) объявление недоверия и переизбрание;

3) лица, представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств Договора, привлекаются к ответственности на основании статьи 55 ТК РФ.

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

3. Работодатель: лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств Договора, привлекаются к ответственности на основании статьи 55 ТК РФ.

13.4. 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 возникшие помимо их воли обстоятельства, которые Стороны не могли предвидеть и предотвратить, включающие стихийные бедствия, военные действия, массовые беспорядки, забастовки, а также нормативные акты органов государственной власти, препятствующие исполнению Сторонами обязательств по Договору и т.п.

13.5. 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.

14. Заключительные положения

14.1. Настоящий Договор вступает в силу с 1 января 2026 г. и действует по 31 декабря 2028 г. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях предусмотренных статьей 43 ТК РФ.

14.2. По взаимной договоренности Сторон настоящий Договор может быть продлен, изменен и дополнен.

Толкование Договора и разъяснения по вопросам применения отдельных его положений осуществляется Сторонами по взаимной договоренности. Дополнения и изменения Договора, а также текст разъяснений оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работников.

14.3. Неотъемлемой частью настоящего Договора являются:

– приложение 1 «Перечень профессий и должностей сотрудников СГУПС с вредными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск»;

– приложение 2 «Перечень должностей сотрудников СГУПС, имеющих право на дополнительный отпуск» (п. 5.12 Коллективного договора)

– приложение 3 «План мероприятий по охране и улучшению условий труда на 2026 год»;

– приложение 4 «Перечень профессий и должностей сотрудников СГУПС, работающих с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, для которых устанавливается доплата 12 % включительно»;

– приложение 5 «Социальные компенсации и льготы работников СГУПС за исключением Новосибирского техникума железнодорожного транспорта (НТЖТ) – обособленного структурного подразделения ФГБОУ ВО СГУПС; Томского техникума железнодорожного транспорта (ТТЖТ) – филиала ФГБОУ ВО СГУПС; филиала ФГБОУ ВО СГУПС в г. Новоалтайске»;

– приложение 6 «Социальные компенсации и льготы работников Томского техникума железнодорожного транспорта (ТТЖТ) – филиала ФГБОУ ВО СГУПС»;

– приложение 7 «Социальные компенсации и льготы работников филиала ФГБОУ ВО СГУПС в г. Новоалтайске»;

– приложение 8 «Положение о предоставлении медицинских услуг Работникам СГУПС на основе добровольного медицинского страхования»;

– приложение 9 «План финансирования мероприятий социальной поддержки Работников СГУПС на 2026 год»;

– приложение 10 «Положение о предоставлении Работникам СГУПС путевок на санаторно-курортное лечение и отдых».

Приложения 3, 5 – 7 пересматриваются комиссией по ведению коллективных переговоров СГУПС ежегодно.

14.4. Договор составлен в пяти экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон, один экземпляр Договора предоставляется в Томский техникум железнодорожного транспорта (ТТЖТ) – филиал ФГБОУ ВО СГУПС, один экземпляр Договора предоставляется в филиал ФГБОУ ВО СГУПС в г. Новоалтайске и один экземпляр Договора предоставляется в управление по труду и эффективности деятельности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска.

От Работодателя:

Ректор СГУПС

А.Л. Манаков

От Работников:

Председатель ППО работников СГУПС

И.О. Тесленко

Приложение 1

Перечень
профессий и должностей сотрудников СГУПС с вредными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование производств, профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1	Электрогазосварщик, постоянно занятый на работах в помещениях (гл. 13 пп. 2, 12)	7

Основание:

1. Статьи 117 ТК РФ.

4. Результаты специальной оценки условий труда, сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей сотрудников СГУПС, имеющих право на дополнительный отпуск
(п. 5.12 Коллективного договора)

№ пп	Подразделение	Должность
1.	Административно-хозяйственные части	начальник ОКСиР
		ОКСиР ведущий инженер (сметчик по ремонту)
		ОКСиР ведущий инженер (по коммуникациям)
2.	Бухгалтерия	главный бухгалтер
		заместитель главного бухгалтера по учету бюджетных средств
		заместитель главного бухгалтера по учету налогов
		руководитель группы
		ведущий бухгалтер
3.	Деканат заочного факультета	ведущий документовед
		специалист по учебно-методической работе 1 категории
4.	Деканат ИЭФ	ведущий документовед
		диспетчер фалультета
5.	Деканат МТ	ведущий документовед
6.	Деканат МЭиП	ведущий документовед
7.	Деканат ПГС	ведущий документовед
8.	Деканат ФТС	ведущий документовед
9.	Деканат ПУСК	ведущий документовед
10.	Деканат УПП	ведущий документовед
11.	Деканат УТТК	ведущий документовед
12.	Деканат ФБИ	ведущий документовед
		заведующий лабораторией "Моделирование транспортных процессов"
13.	Издательство	директор
		руководитель отдела макетирования
		руководитель отдела редактирования
		заведующий сектором допечатной подготовки
		ведущий программист
		инженер-механик
		редактор 1 категории
14.	Институт перспективных транспортных технологий и переподготовки кадров (ИПТТиПК)	ведущий экономист
		заведующий компьютерным классом
15.	ИПТТиПК Учебно-организационный отдел	заместитель начальника учебно-организационного отдела – ведущий специалист по договорной работе
		заместитель начальника отдела
		ведущий специалист
		специалист по учебно-методической работе 1 категории
		специалист по учебно-методической работе 2 категории
		ведущий документовед
16.	ИПТТиПК Учебно-практический центр "Неразрушающий контроль"	руководитель центра
		ведущий специалист
		инженер
17.	ИПТТиПК экзаменационный центр "ТРАНССИБ"	руководитель центра
		ведущий специалист
		специалист по учебно-методической работе 1 категории
		специалист
18.	Кафедра "Английский язык"	заведующий компьютерным классом
		заведующий лабораторией

19.	Кафедра "Безопасность жизнедеятельности"	ведущий документовед
20.	Кафедра "Бухгалтерский учет и аудит на железнодорожном транспорте"	ведущий документовед
		документовед 1 категории
21.	Кафедра "Высшая математика"	ведущий документовед
22.	Кафедра "Геотехника, тоннели и метрополитены"	ведущий документовед
23.	Кафедра "Гидравлика, водоснабжение и химия"	заведующий лабораторией
24.	Кафедра "Государственное и муниципальное управление"	специалист по учебно-методической работе 1 категории
25.	Кафедра "Гражданское и уголовное право"	заведующий юридическим центром
26.	Кафедра "Графика"	ведущий документовед
27.	Кафедра "Железнодорожные станции и узлы"	заведующий лабораторией
		ведущий документовед
28.	Кафедра "Здания, строительные конструкции и материалы"	заведующий лабораторией
		учебный мастер 2 категории
		ведущий документовед
29.	Кафедра "Изыскания, проектирование, проектирование и постройка железных и автомобильных дорог"	заведующий компьютерным классом
		ведущий документовед
30.	Кафедра "Инженерная геодезия"	ведущий документовед
31.	Кафедра "Иностранные языки"	документовед 1 категории
32.	Кафедра "Информационные технологии на транспорте"	ведущий документовед
33.	Кафедра "История и философия"	ведущий документовед
34.	Кафедра "Логистика, коммерческая работа и подвижной состав"	заведующий компьютерным классом
		заведующий лабораторией
		ведущий документовед
35.	Кафедра "Менеджмент на транспорте"	заведующий компьютерным классом
		специалист по учебно-методической работе 1 категории
36.	Кафедра "Мировая экономика и международный бизнес"	заведующий компьютерным классом
		ведущий документовед
37.	Кафедра "Мосты"	заведующий компьютерным классом
		специалист по учебно-методической работе 1 категории
38.	Кафедра "Общая информатика"	документовед
39.	Кафедра "Подъемно-транспортные путевые, строительные и дорожные машины"	заведующий компьютерным классом
		заведующий лабораторным комплексом
40.	Кафедра "Психология и педагогика"	заведующий лабораторией
		специалист по учебно-методической работе 1 категории
		ведущий документовед
41.	Кафедра "Путь и путевое хозяйство"	заведующий лабораторией
		специалист по учебно-методической работе 1 категории
42.	Кафедра "Русский язык и восточные языки"	ведущий документовед
43.	Кафедра "Системный анализ и управление проектами"	ведущий документовед
44.	Кафедра "Социальная психология управления"	заведующий компьютерным классом
		ведущий документовед
45.	Кафедра "Строительная механика"	ведущий документовед

46.	Кафедра "Теоретическая механика"	заведующий лабораторией
		ведущий документовед
		техник 1 категории
47.	Кафедра "Технология, организация и экономика строительства"	заведующий компьютерным классом
		ведущий документовед
48.	Кафедра "Технология транспортного машиностроения и эксплуатация машин"	специалист по учебно-методической работе 2 категории
		учебный мастер 1 категории
		заведующий лабораторией
49.	Кафедра "Управление эксплуатационной работой"	заведующий компьютерным классом
		ведущий документовед
50.	Кафедра "Физика, электротехника, диагностика и управление в технических системах"	заведующий лабораторией
		ведущий документовед
51.	Кафедра "Физическое воспитание и спорт"	ведущий документовед
52.	Кафедра "Финансы и кредит"	ведущий документовед
53.	Кафедра "Экономика транспорта"	документовед 1 категории
		специалист по учебно-методической работе 1 категории
54.	Контрактная служба	руководитель
		ведущий юрисконсульт
		ведущий специалист
		специалист по приемке
55.	Научно-техническая библиотека	директор
		заведующий отделом
		заведующий центром
		ведущий библиотекарь
		главный библиотекарь
		библиотекарь 1 категории
56.	Отдел качества образования	ведущий инженер
		специалист по учебно-методической работе 1 категории
57.	Отдел международных связей	начальник отдела
		главный специалист
58.	Отдел производственного обучения	начальник отдела
		ведущий инженер
59.	Первый отдел	начальник отдела
		ведущий инженер по мобилизации
60.	Планово-экономическое управление	начальник управления
		начальник планово-экономического отдела – заместитель начальника управления
		начальник отдела организации и оплаты труда
		начальник студенческого договорного отдела
		ведущий экономист
		экономист
		ведущий юрисконсульт
61.	Ректорат	ведущий документовед
62.	Управление кадрами и делами	начальник управления
		ведущий инженер-программист
		начальник отдела кадров сотрудников
		ведущий специалист по кадрам
		начальник отдела студенческого состава
		начальник отдела делопроизводства
		ведущий документовед
		заведующий архивом
		архивист 1 категории
		заведующий ВУС
		ведущий специалист по ведению воинского учета и брониро-

		ванию граждан
63.	Управление комплексной безопасностью	начальник управления
		начальник отдела ГОиЧС
		ведущий инженер отдела ГОиЧС
64.	Управление научно-исследовательской работой (администрация)	начальник управления
		заведующий патентно-информационным отделом
		руководитель сектора НИРС
		ведущий инженер
		заведующий Планово-экономической группой
		ведущий экономист
		главный юрист
		заместитель заведующей отделом докторонтуры и аспирантуры
		специалист по учебно-методической работе
		заведующий НИЛ "Бизнес-инкубатор в транспортной сфере"
		документовед 1 категории
65.	Управление образовательных процессов и цифровизации	заместитель начальника управления
		начальник отдела развития цифровой среды
		начальник отдела ремонта и сервиса
		начальник отдела сопровождения пользователей
		начальник отдела информационной безопасности
		ведущий программист
		программист 1 категории
		программист
		ведущий инженер-программист
		ведущий инженер
		инженер
		специалист по внедрению информационных систем
		сервис-инженер по информационных систем
66.	Управление по молодежной политике и воспитательной деятельности. ЦСО	начальник центра по связям с общественостью
		редактор
		ведущий инженер
67.	Учебный отдел	заместитель начальника отдела
		ведущий специалист
		заведующий бюро расписания
		специалист по учебно-методической работе 1 категории
		ведущий инженер-программист
68.	Центр довузовского образования	специалист по учебно-методической работе 1 категории
69.	Центр сигнализации и связи	ведущий инженер-электроник
70.	Юридический отдел	начальник отдела
		ведущий юрисконсульт
		юрисконсульт

ПЛАН
мероприятий по охране и улучшению условий труда на 2026 год

План мероприятий по охране и улучшению условий труда СГУПС на 2026 год за исключением Новосибирского техникума железнодорожного транспорта (НТЖТ) – обособленного структурного подразделения ФГБОУ ВО СГУПС; Томского техникума железнодорожного транспорта (ТТЖТ) – филиала ФГБОУ ВО СГУПС; филиала ФГБОУ ВО СГУПС в г. Новоалтайске

Мероприятия по охране труда	Стоимость работ тыс. р.
1. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда	775,00
2. Мероприятия на обучение и проверку знаний по охране труда работников	60,00
3. Мероприятия по проведению обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	350,00
4. Мероприятия по приобретению и выдачи сертифицированных видов спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	1320,00
Итого	2505,00

План мероприятий по охране и улучшению условий труда Томского техникума железнодорожного транспорта (ТТЖТ) – филиала ФГБОУ ВО СГУПС на 2026 год

Мероприятия по охране труда	Стоимость работ тыс. р.
1. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда	400,00
2. Мероприятия на обучение и проверку знаний по охране труда работников	100,00
3. Мероприятия по проведению обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	400,00
4. Мероприятия по приобретению и выдачи сертифицированных видов спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	200,00
Итого	1100,00

План мероприятий по охране и улучшению условий труда филиала ФГБОУ ВО СГУПС в г. Новоалтайске на 2026 год

Мероприятия по охране труда	Стоимость работ тыс. р.
1. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда	233,00
2. Мероприятия на обучение и проверку знаний по охране труда работников	108,00
3. Мероприятия по проведению обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	170,00
4. Мероприятия по приобретению и выдачи сертифицированных видов спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	110,00
Итого	621,00

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей сотрудников СГУПС,
работающих с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда,
для которых устанавливается доплата 12 % включительно

Профессия, должность	Подразделение
1. Электрогазосварщик (всех разрядов)	Сантеплоцех
2. Рабочий КОиРЗ (столяр-станочник)	Ремцех
3. Рабочий КОиРЗ	Ремцех
4. Тракторист (тракторист-бульдозерист)	Автотранспортный участок
5. Столяр	Ремцех
6. Столяр	Эксплуатационный цех

Основание:

1. Статья 147 ТК РФ.

2. Результаты специальной оценки условий труда, сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда.

Социальные компенсации и льготы работников СГУПС за исключением Новосибирского техникума железнодорожного транспорта (НТЖТ) – обособленного структурного подразделения ФГБОУ ВО СГУПС; Томского техникума железнодорожного транспорта (ТТЖТ) – филиала ФГБОУ ВО СГУПС; филиала ФГБОУ ВО СГУПС в г. Новоалтайске

Работодатель обязуется:

1. Установить ежемесячную социальную надбавку: одиноким родителям и многодетным семьям (в семье трое и более детей в возрасте до 18 лет, находящихся на иждивении) в размере 2500 р.; семьям, имеющим детей-инвалидов сдетства (в возрасте до 18 лет или старше 18 лет, обучающихся по очной форме обучения в учреждениях высшего или среднего профессионального образования до окончания обучения, но не более чем до достижения ими возраста 22 лет), в размере 2500 р.

2. Производить ежемесячную выплату стимулирующей надбавки за наличие почетного звания и награды (если Работник имеет несколько почетных званий или наград, то выплата производится за одно из них по наибольшему размеру вознаграждения): орден «За заслуги перед Отечеством» (всех степеней), медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» (всех степеней), орден «Трудового Красного Знамени», орден «Дружбы народов», орден «Знак Почета», орден «Дружбы», орден «Почета», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки и техники РСФСР», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный работник высшего образования Российской Федерации», «Заслуженный работник транспорта Российской Федерации», «Заслуженный строитель Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации», «Заслуженный экономист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» в размере 3000 р.; «Почетный железнодорожник», «Почетный транспортный строитель», «Почетный работник транспорта России», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер РСФСР», знак отличия «За наставничество» в размере 2000 р.; за наличие нагрудного знака «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «Отличник физической культуры и спорта» – 600 р.; за наличие нагрудного знака «За добросовестный труд в (СГУПС–НИИЖТ)» – согласно Положению о знаке, а также работникам имеющим статус: ветеран боевых действий или реабилитированных лиц и лиц, признанных пострадавшими от политических репрессий в размере 1000 р.

3. Оказывать материальную помощь:

а) в связи с кражами (при наличии справки уполномоченного органа) – не более 10000 р.;

б) в связи с трудным материальным положением – не более 10000 р.;

в) семье в случае смерти Работника – не более 30000 р.;

г) в случае смерти близкого родственника Работника (жены, мужа, матери, отца, детей) – не более 10000 р.

4. Оказывать, материальную поддержку неработающим пенсионерам-ветеранам СГУПС–НИИЖТ в связи с юбилейными датами через каждые 5 лет: для женщин, начиная с 60 лет; для мужчин, начиная с 65 лет в размере 3000 р.

5. Поощрять Работников дополнительно в следующих случаях:

а) в связи с юбилейной датой (женщинам – от 50 лет каждые 5 лет, мужчинам – от 55 лет каждые 5 лет) при непрерывном стаже работы в Университете 5 лет и более по категориям Работников (исключая совместителей) в следующих размерах:

– профессор – 8000 р.;

– доцент – 6500 р.;

– преподаватель, старший преподаватель – 5500 р.;

– иные работники – 5500 р.

б) при рождении ребенка – 8000 р.; поощрение выплачивается одному из родителей, работающему в Университете (исключая совместителей).

6. Установить Работникам, имеющим средний месячный заработок не выше 40000 р., компенсационную выплату на содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размере 1500 р. на одного ребенка в месяц[3].

7. При увольнении Работников из Университета впервые, в связи с уходом на пенсию независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй группы, с непрерывным стажем работы в университете 15 лет и более, производить выплаты за счет внебюджетных средств в виде единовременного поощрения за исключительно добросовестный труд в следующих размерах по категориям Работников:

– профессор – 25000 р.;

– доцент – 20000 р.;

– преподаватель, старший преподаватель, – 18000 р.;

– иные работники – 17500 р.

[3] В случае, если сотрудник Университета работает на условиях неполного рабочего времени (неполная рабочая неделя, неполный рабочий день), средний заработок определяется пропорционально продолжительности рабочего времени.

Социальные компенсации и льготы работников Томского техникума железнодорожного транспорта (ТТЖТ) – – филиала ФГБОУ ВО СГУПС

Работодатель обязуется:

1. Производить ежемесячную выплату стимулирующей надбавки за наличие почетного звания и награды (если Работник имеет несколько почетных званий или наград, то выплата производится за одно из них по наибольшему размеру вознаграждения): орден «За военные заслуги», «Заслуженный учитель Российской Федерации» в размере 3000 р.; «Почетный железнодорожник», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», знак отличия «За наставничество» в размере 2000 р.; за наличие нагрудного знака «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «Отличник профессионально-технического образования», «Отличник народного просвящения», медали «За отличие в военной службе» – 600 р., за наличие нагрудного знака «За добросовестный труд в (СГУПС–НИИЖТ)» – согласно Положению о знаке, а также работникам имеющим статус: ветеран боевых действий или реабилитированных лиц и лиц, признанных пострадавшими от политических репрессий в размере 1000 р.

2. Оказывать материальную помощь:

а) в связи с кражами (при наличии справки уполномоченного органа) – не более 10000 р.;

б) в связи с трудным материальным положением – не более 10000 р.;

в) семье в случае смерти Работника – не более 30000 р.;

г) в случае смерти близкого родственника Работника (жены, мужа, матери, отца, детей) – не более 10000 р.

3. Оказывать, материальную поддержку неработающим пенсионерам-ветеранам **(**ТТЖТ) – филиала ФГБОУ ВО СГУПС с непрерывным стажем работы 5 и более лет; в связи с юбилейными датами через каждые 5 лет: для женщин, начиная с 60 лет; для мужчин, начиная с 65 лет в размере 1000 р.

4. Поощрять Работников дополнительно в следующих случаях:

а) в связи с юбилейной датой (женщинам – от 50 лет каждые 5 лет, мужчинам – от 55 лет каждые 5 лет) при непрерывном стаже работы в университете 5 лет и более по категориям Работников (исключая совместителей) в размере 6000 р.

б) при рождении ребенка – 8000 р.; поощрение выплачивается одному из родителей, работающему в Университете (исключая совместителей).

5. При увольнении Работников из (ТТЖТ) – филиала ФГБОУ ВО СГУПС; впервые, в связи с уходом на пенсию независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй группы, стажем работы в университете 15 лет и более, производить выплаты за счет внебюджетных средств в виде единовременного поощрения за исключительно добросовестный труд в размере 20000 р.

Социальные компенсации и льготы работников филиала ФГБОУ ВО СГУПС в г. Новоалтайске

Работодатель обязуется:

1. Установить ежемесячную социальную надбавку: одиноким родителям и многодетным семьям (в семье трое и более детей в возрасте до 18 лет, находящихся на иждивении) в размере 2500 р.; семьям, имеющим детей-инвалидов с детства (в возрасте до 18 лет или старше 18 лет, обучающихся по очной форме обучения в учреждениях высшего или среднего профессионального образования до окончания обучения, но не более чем до достижения ими возраста 22 лет), в размере 2500 р.

2. Производить ежемесячную выплату стимулирующей надбавки за наличие почетного звания и награды (если Работник имеет несколько почетных званий или наград, то выплата производится за одно из них по наибольшему размеру вознаграждения): орден «За заслуги перед Отечеством» (всех степеней), медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» (всех степеней) орден «Трудового Красного Знамени», орден «Дружбы народов», орден «Знак Почета», орден «Дружбы», орден «Почета», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки и техники РСФСР», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный работник высшего образования Российской Федерации», «Заслуженный работник транспорта Российской Федерации», «Заслуженный строитель Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации», «Заслуженный экономист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Почетный железнодорожник», «Почетный транспортный строитель», «Почетный работник транспорта России», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер РСФСР», знак отличия «За наставничество» в размере 2000 р.; за наличие нагрудного знака «За развитие научно-исследовательской работы студентов» – 600 р.; за наличие нагрудного знака «За добросовестный труд в (СГУПС–НИИЖТ)» – согласно Положению о знаке, а также работникам имеющим статус: ветеран боевых действий или реабилитированных лиц и лиц, признанных пострадавшими от политических репрессий в размере 1000 р.

3. Оказывать материальную помощь:

а) в связи с кражами (при наличии справки уполномоченного органа) – не более 10000 р.;

б) в связи с трудным материальным положением – не более 8000 р.;

в) семье в случае смерти Работника – не более 30000 р.;

г) в случае смерти близкого родственника Работника (жены, мужа, матери, отца, детей) – не более 10000 р.

4. Оказывать, материальную поддержку неработающим пенсионерам-ветеранам СГУПС–НИИЖТ в связи с юбилейными датами через каждые 5 лет: для женщин, начиная с 60 лет; для мужчин, начиная с 65 лет в размере 3000 р.

5. Поощрять Работников дополнительно в следующих случаях:

а) в связи с юбилейной датой (женщинам – от 50 лет каждые 5 лет, мужчинам – от 55 лет каждые 5 лет) при непрерывном стаже работы в Университете 5 лет и более по категориям Работников (исключая совместителей) в следующих размерах:

– преподаватель – 6000 р.;

– иные работники – 5000 р.

б) при рождении ребенка – 8000 р.; поощрение выплачивается одному из родителей, работающему в Университете (исключая совместителей)

6. Установить Работникам, имеющим средний месячный заработок не выше 30 000 р., компенсационную выплату на содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размере 1500 р. на одного ребенка в месяц.

7. При увольнении Работников из Университета впервые, в связи с уходом на пенсию независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй группы, с непрерывным стажем работы в университете 15 лет и более, производить выплаты за счет внебюджетных средств в виде единовременного поощрения за исключительно добросовестный труд в следующих размерах по категориям Работников:

– преподаватель – 23000 р.;

– иные работники – 18000 р.

ПОЛОЖЕНИЕ
о предоставлении медицинских услуг Работникам СГУПС на основе добровольного медицинского страхования

1. Общие положения

1.1. Медицинское страхование является формой социальной защиты населения Российской Федерации и охраны его здоровья.

1.2. Договор по оказанию услуг добровольного медицинского страхования (ДМС) Работников СГУПС, заключенный со страховой компанией – гарантия социальной защиты, материальной поддержки и возможность получения качественной медицинской помощи согласно Программе добровольного медицинского страхования, утверждаемой Сторонами при заключении такого договора.

1.3. Право застрахованного Работника СГУПС на получение и оплату медицинской помощи наступает после положительного решения комиссии по ДМС СГУПС.

1.4. Комиссия по ДМС формируется администрацией и профсоюзным комитетом Работников СГУПС в количестве трех человек, состоит из сотрудников профкома и сотрудников Университета, утверждается приказом. Председатель комиссии назначается ректором.

1.5. Срок действия Положения совпадает со сроком действия коллективного договора.

2. Порядок предоставления услуг ДМС

2.1. Для решения вопроса о предоставлении медицинской помощи Работник обращается в комиссию по ДМС, предоставляя документы, состав которых определяет комиссия. Данный перечень, а также Программа ДМС, обусловленная договором со Страховой компанией, публикуется комиссией.

2.2. Комиссия рассматривает заявление Работника. В случае положительного решения она определяет размеры страхового обеспечения по ДМС и информирует Работника.

2.3. При определении размера страхового обеспечения застрахованного Работника учитывается тяжесть страхового случая, а также следующие показатели:

– уровень оплаты труда Работника;

– вклад Работника в развитие Университета;

– стаж работы.

3. Осуществление контроля за исполнением обязательств по договору ДМС

3.1. Ответственным за выполнение обязательств по договору ДМС является председатель комиссии по ДМС, который обязан организовать данную работу: довести до сведения застрахованных лиц университета условия страхования, а именно перечень медицинских учреждений, в которых будет оказываться медицинская помощь, виды медицинских услуг и т.д.

3.2. Комиссия собирается один раз в месяц, а при возникновении страхового случая, требующего срочного рассмотрения, по мере необходимости.

3.3. Комиссия в лице председателя осуществляет непосредственную взаимосвязь со страховой компанией, ведет соответствующую документацию и контролирует финансовую отчетность страховой компании.

3.4. Комиссия ежеквартально составляет отчет об использовании средств ДМС, который представляется ректору Университета.

ПЛАН
финансирования мероприятий социальной поддержки Работников СГУПС на 2026 год

План финансирования мероприятий социальной поддержки Работников СГУПС на 2026 год за исключением Новосибирского техникума железнодорожного транспорта (НТЖТ) – обособленного структурного подразделения ФГБОУ ВО СГУПС; Томского техникума железнодорожного транспорта (ТТЖТ) – филиала ФГБОУ ВО СГУПС; филиала ФГБОУ ВО СГУПС в г. Новоалтайске

Пункт договора	Мероприятия	Сумма тыс. р.
5.12, 5.14г	Оплата дополнительных отпусков за вредность, оплата отпуска по случаю свадьбы работника, рождения ребенка, ухода за больными членами семьи или смерти родственников	2700,00
9.3	Частичная компенсация оплаты найма жилья и ипотечного кредита	2109,20
9.4	Социальные надбавки одиноким родителям, многодетным семьям и семьям с детьми-инвалидами с детства	1406,20
9.5	Стимулирующие надбавки за почетные звания	2000,00
9.6	Программа добровольного медицинского страхования	500,00
9.7, 10.1, 11.8	Перечисление на счет профсоюзного комитета работников (санаторно-курортное лечение, отдых работников и их детей; проведение культурно-массовой и спортивно-массовой работы)	1200,00
9.8	Материальная помощь работникам СГУПС	300,00
9.10а	Поощрение работников к юбилейным датам (женщинам – от 50 лет каждые 5 лет, мужчинам – от 55 лет каждые 5 лет)	563,80
9.10б	Материальная помощь при рождении ребенка	80,00
9.11	Компенсационные выплаты родителям на содержание детей в ДОУ	140,60
9.13	Единовременное пособие по увольнению работника в связи с выходом на пенсию	1302,00
9.14	Льготы по оплате обучения	250,00
Итого		12551,80

План финансирования мероприятий социальной поддержки Работников Томского техникума железнодорожного транспорта (ТТЖТ) – филиала ФГБОУ ВО СГУПС на 2026 год

Пункт договора	Мероприятия	Сумма тыс. р.
5.12, 5.14г	Оплата дополнительных отпусков за вредность, оплата отпуска по случаю свадьбы работника, рождения ребенка, ухода за больными членами семьи или смерти родственников	250,00
9.5	Стимулирующие надбавки за почетные звания	230,00
9.8	Материальная помощь работникам и ветеранам ТТЖТ	150,00
9.10а	Поощрение работников к юбилейным датам (женщинам – от 50 лет каждые 5 лет, мужчинам – от 55 лет каждые 5 лет)	120,00
9.10б	Материальная помощь при рождении ребенка	24,00
9.14	Льготы по оплате обучения	25,00
	Расходы на содержание комбината питания	50,00
Итого		849,00

План финансирования мероприятий социальной поддержки Работников филиала ФГБОУ ВО СГУПС в г. Новоалтайске на 2026 год

Пункт договора	Мероприятия	Сумма тыс. р.
5.12, 5.14г	Оплата дополнительных отпусков, оплата отпуска по случаю свадьбы работника, рождения ребенка, ухода за больными членами семьи или смерти родственников	15,00
9.4	Социальные надбавки одиноким родителям, многодетным семьям и семьям с детьми-инвалидами с детства	40,00
9.5	Стимулирующие надбавки за почетные звания	80,00
9.7, 10.1, 11.8	Перечисление на счет профсоюзного комитета работников (санаторно-курортное лечение, отдых работников и их детей; проведение культурно-массовой и спортивно-массовой работы)	70,00
9.8	Материальная помощь работникам СГУПС	50,00
9.10а	Поощрение работников к юбилейным датам (женщинам – от 50 лет каждые 5 лет, мужчинам – от 55 лет каждые 5 лет)	24,00
9.10б	Материальная помощь при рождении ребенка	20,00
9.11	Компенсационные выплаты родителям на содержание детей в ДОУ	60,00
9.13	Единовременное пособие по увольнению работника в связи с выходом на пенсию	25,00
9.14	Льготы по оплате обучения	20,00
	Расходы на содержание комбината питания	50,00
Итого		454,00

Приложение 10

ПОЛОЖЕНИЕ
о предоставлении Работникам СГУПС
путевок на санаторно-курортное лечение и отдых

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок и условия предоставления Работникам СГУПС – членам РОСПРОФЖЕЛ путевок на санаторно-курортное лечение и отдых, а также определяет льготы при их получении.

1.2. Источниками приобретения путевок являются:

– путевки, выделенные ЦК РОСПРОФЖЕЛ для членов ППО работников СГУПС;

– целевые средства СГУПС, перечисляемые профкому по п. 11.8 коллективного договора;

– средства первичной профсоюзной организации.

2. Порядок и условия предоставления путевок

2.1. Путевки на лечение или отдых выдаются в период очередного отпуска Работника не чаще одного раза в четыре года (путевки ЦК РОСПРОФЖЕЛ, при наличии медицинских показаний, могут выделяться чаще).

2.2. Путевки предоставляются на основании заявления Работника, медицинской справки о необходимости санаторного лечения (форма № 070/у), ходатайства профсоюзного организатора (профгруппорга) структурного подразделения и решения профсоюзного комитета.

2.3. Лицо, получившее путевку, по возвращении из санатория сдает в бухгалтерию профкома обратный талон к путевке.

2.4. Выкупленные Работниками путевки могут быть приняты к возврату только в исключительных случаях, повлекших за собой невозможность выезда в санаторий.

3. Льготы при предоставлении путевок

3.1. При оплате стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и отдых Работникам СГУПС и их детям предоставляются следующие льготы:

3.1.1. Путевки на санаторно-курортное лечение, приобретенные за счет средств Работодателя, предоставляются за 20% стоимости.

3.1.2 Путевки на санаторно-курортное лечение, приобретенные за счет средств профсоюзного бюджета, могут быть предоставлены за 0–50% стоимости по решению профкома.

3.1.3. Путевки в местные детские летние оздоровительные лагеря приобретаются родителями самостоятельно. Профсоюзный комитет компенсирует расходы родителей в размере 25–35% стоимости путевки, но не более 15 000 р.

Для получения компенсации необходимо предоставить:

– копию платежного документа;

– копию путевки в детский оздоровительный лагерь;

– заявление на компенсацию.

3.1.4. В случае семейного отдыха с ребенком путевка в санаторий выдается в соответствии с пп. 3.1.1 и 3.1.2.

3.2. Разница между полной стоимостью путевки и предоставляемыми льготами возмещается путем перечисления денежных средств на счет профкома.

3.3. Путевки в санатории, приобретенные Работниками самостоятельно, к оплате не принимаются.



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 727726204259956664116557694330732115049131841889

Владелец Куртушан Александр Иванович

Действителен С 17.07.2026 по 17.07.2027