

Филиал федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Самарский государственный университет путей сообщения»
в г. Ижевске.
(филиал СамГУПС в г. Ижевске)
г. Ижевск

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017-2020 годы



Коллективный договор принят
на общем собрании работников
филиала СамГУПС в г. Ижевске
протокол № 3 от 07 марта 2017г.

Трудовой коллектив работников филиала федерального государственного бюджетного учреждения высшего образования «Самарский государственный университет путей сообщения» в г. Ижевске, в лице первичной профсоюзной организации сотрудников (далее – ППО) филиала СамГУПС в г. Ижевске, возглавляемого председателем профсоюзного комитета работников Бекасова Владимира Георгиевича (далее – профком), с одной стороны, и работодатель – филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный университет путей сообщения» в г. Ижевске (филиал СамГУПС в г. Ижевске) (далее – Филиал), в лице директора филиала Короткова Сергея Леонидовича, с другой стороны, заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Филиалом и работниками филиала на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор составлен на основании Конституции Российской Федерации, Трудового законодательства Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального Закона РФ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом СамГУПС, Положением о филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный университет путей сообщения» в г. Ижевске (далее – Положение о филиале), утвержденным Приказом № 50 от 27 января 2016г., и является основным документом, регулирующим социально-трудовые отношения между сторонами.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен между ППО и филиалом в лице их представителей (далее – Стороны) на добровольной и равноправной основе в целях:

-создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Филиала;

- повышению материального и социального обеспечения работников;

- укреплению деловой репутации Филиала;

- создания условий, способствующих повышению безопасности труда;

- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.4. Предметом Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые Филиалом работникам. В коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие принципиальное значение для работников Филиала и отражающие специфику их трудовой деятельности.

1.5. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен сторонами на основе принципов соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы внесения предложений и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора, реальности обеспечения принимаемых обязательств. Стороны обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.6. В процессе заключения и выполнения настоящего коллективного договора все его участники принимают на себя следующие обязательства:

1.6.1. Филиал обязуется обеспечить:

- здоровые и безопасные условия работникам для выполнения ими трудовых обязанностей;
- социальное развитие коллектива, повышение уровня благосостояния работников филиала;
- информирование трудового коллектива о перспективах развития Филиала, его финансовом положении, экономической обстановке и других вопросах деятельности Филиала.

1.6.2. ППО обязуется содействовать эффективной работе Филиала присущими профсоюзу методами и средствами в соответствии с Положением об Удмуртской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

2. ПОРЯДОК ПОДГОТОВКИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Филиал признает за ППО право на ведение переговоров с администрацией Филиала от имени коллектива работников.

2.2. Коллективный договор разработан на основе реального социально-экономического положения Филиала, смет доходов и расходов Филиала и ППО с учетом предложений работников.

2.3. Проект коллективного договора готовит комиссия, составленная из равного числа представителей работодателя и профсоюзного комитета работников, что оформляется соответствующим приказом директора Филиала. Не менее чем за 10 дней до общего собрания трудового коллектива, комиссия представляет проект коллективного договора на обсуждение работников Филиала, размещая его на сайте Филиала.

2.4. Коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива работников большинством голосов. Норма представительства делегатов на общее собрание определяется по соглашению между Филиалом и ППО. Общее собрание считается правомочной, если на нем присутствуют не менее 2/3 делегатов.

2.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Филиала.

2.6. Филиал и ППО контролируют выполнение коллективного договора. По итогам года директор Филиала и председатель профкома работников отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива Филиала.

2.7. Договаривающиеся стороны согласны с тем, что при возникновении спорных вопросов, входящих в компетенцию профсоюзных органов и не регламентированных однозначно в настоящем Коллективном договоре, они будут решаться путем прямых переговоров между ППО и представителями Филиала, назначенными для этого директором Филиала.

2.8. Необходимые изменения в Коллективный договор могут быть внесены в течение срока его действия после подписания согласительного протокола между Филиалом и профкомом работников, коллектива Филиала без созыва общего собрания трудового коллектива филиала в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ), но они не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим.

2.9. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление необходимой информации для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением, нарушение или невыполнение обязательств, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Основой трудовых отношений выступает трудовой договор между работником и Филиалом, который заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Стороны трудового договора (работодатель – работник) определяют его условия на основе соблюдения норм действующего законодательства, Устава СамГУПС, Положения о Филиале, Коллективного договора и других локальных нормативных актов (соглашений, инструкций и т.д.).

3.3. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, Уставом СамГУПС, Положением о Филиале и настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Положением о Филиале, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Филиале и относящимися к трудовой функции работника.

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

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников;

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

3.6. Работодатель письменно уведомляет отдельных работников и профком, не менее чем за 2 месяца, о намерениях осуществить структурные изменения, реорганизацию учебного процесса, сокращение численности или штата, которые могут повлечь за собой расторжение трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

3.7. Признавая увольнение работников по сокращению штата или численности как крайнюю меру, предоставлять преимущество при увольнении, в дополнение к перечню, установленному статьей 179 Трудового кодекса РФ, следующим категориям работников:

- добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности и не имеющим дисциплинарных взысканий;

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

- проработавшим в филиале не менее 10 лет;

- одиноким матерям и отцам, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет; - имеющим мужа или жену пенсионера, или зарегистрированного в службе занятости безработного.

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

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Оплата труда каждого работника зависит от его трудовых функций, количества и качества труда, личного трудового вклада и осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Самарский государственный университет путей сообщения» в г. Ижевске (далее – Положение об оплате труда).

4.2. Заработная плата работника филиала формируется из оклада, компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, оплаты за работу по совместительству и дополнительную работу по трудовым соглашениям.

4.2.1. Индексация заработной платы в пределах бюджетного финансирования проводится на условиях, определяемых Правительством Российской Федерации. Изменение внебюджетной части заработной платы производится в соответствии с финансовым состоянием филиала и в зависимости от поступлений денежных средств за оказание образовательных платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

4.2.2. Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат из бюджетных средств (доплат, надбавок, премий, социальных выплат и др.) устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.2.3. Дополнительные внебюджетные средства используются при установлении различного вида надбавок, доплат, социальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда.

4.3. Выплаты стимулирующего характера по различным показателям производятся из бюджетных и внебюджетных средств на основании соответствующих положений.

4.4. Директор филиала устанавливает надбавки (в том числе персональные) заместителям директора, главному бухгалтеру, руководителям отделов, непосредственно ему подчиненных. По остальным категориям работающих надбавки устанавливаются по представлению заместителей директора.

4.5. Доплаты к окладам за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливаются на основе данных специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством РФ. Перечень рабочих мест и конкретных работ с тяжелыми и вредными условиями труда, работ с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда утверждается приказом директора филиала по согласованию с профкомом работников на основании проведенной специальной оценки условий труда.

4.6. Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается в размере не ниже установленного трудовым законодательством РФ.

4.7. При наличии отмеченных приказом по филиалу нарушений осуществления трудовых функций, за выполнение которых установлены надбавки, их размер может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством и локальным нормативным актом.

4.8. Условия оплаты труда, определяемые индивидуальным трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными актами уровнем оплаты для данной категории работников.

4.9. Премирование работников филиала по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств и производится в соответствии с Положением об оплате труда. Установление различных систем стимулирования труда работников филиала, производится с соблюдением процедуры, предусмотренной статьей 144 Трудового кодекса РФ.

4.10. Выплата заработной платы и выдача расчетных листов работникам производится 5 и 20 числа каждого месяца путем безналичного перечисления денежных средств на личные банковские карты.

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

4.12. Нормирование, тарификация работ, уточнение названий профессий и должностей, установление квалификационных требований к работникам филиала, разработка должностных инструкций производится в соответствии с действующими тарифно-квалификационными документами и профессиональными стандартами для работников организаций бюджетной сферы.

4.13. Приказы и распоряжения администрации, предусматривающие введение, замену или пересмотр норм труда принимаются работодателем в соответствии со ст.162 ТК РФ с учетом мотивированного мнения профкома работников.

4.14. О введении, изменении или пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца до начала их действия или изменения.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В филиале СамГУПС в г. Ижевске применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для административно-управленческого персонала (АУП) и учебно-вспомогательного (УВП); шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем для профессорско-преподавательского состава с сокращенной продолжительностью рабочего времени – не более 36 часов в неделю и обслуживающего персонала – не более 40 часов в неделю. Общим выходным днем в филиале считать воскресенье, вторым выходным днем – субботу.

5.1.1. Норма учебной нагрузки для ППС не может превышать 1440 часов в учебном году. Индивидуальная учебная нагрузка отдельным преподавателям, с учетом выполнения ими административных, общественных и иных неоплачиваемых функций, может быть снижена по представлению заместителя директора по УР.

5.1.2. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается приказом директора филиала об утверждении норм времени для расчета учебной нагрузки и планировании штатов педагогических работников на учебный год с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации работников.

5.2. Рабочий день в филиале регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка филиала СамГУПС в г. Ижевске.

5.3. В выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного решения возникающих неотложных вопросов.

5.4. Накануне нерабочих, праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

5.5. В филиале СамГУПС в г. Ижевске может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по просьбе работника в соответствии со ст. 93 ТК РФ (помимо случаев, предусмотренных ст. 92 ТК РФ) для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется заключение о неблагоприятных условиях труда.

5.6. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается только с согласия работника по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

5.7. Очередной отпуск работникам филиала предоставляется по графику, утвержденному директором филиала с учетом мнения профсоюзной организации работников в сроки, установленные трудовым законодательством. Оплата за время проведения отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы подразделения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику филиала по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

5.11. При наличии фонда оплаты труда работникам филиала, имеющим продолжительность очередного отпуска 28 календарных дней, по решению администрации могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска:

- имеющим стаж работы в филиале СамГУПС в г. Ижевске от 5 до 10 лет – 3 календарных дня, свыше 10 лет – 6 календарных дней.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

6.1. В целях создания здоровых и безопасных условий труда филиал и ППО обеспечивает выполнение требований Трудового кодекса Российской Федерации по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников на основе комплекса правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, оздоровительных мероприятий. Основные мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма работников предусматриваются Соглашением по охране труда между работодателем и ППО. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда работников осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных средств согласно Плану финансово-хозяйственной деятельности филиала.

6.2. В филиале не реже одного раза в пять лет проводится специальная оценка рабочих мест по условиям труда. По ее результатам проводятся необходимые мероприятия по приведению рабочих мест к требованиям норм охраны труда.

6.3. Работники филиала бесплатно обеспечиваются сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами.

6.4. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, за счет средств филиала проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

6.5. Филиалом обеспечено проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

6.6. Работодатель совместно с ППО на паритетной основе осуществляет контроль за обеспечением требований охраны труда и осуществлением превентивных мер по недопущению производственного травматизма.

6.7. Профком совместно с работодателем осуществляет контроль за использованием средств социального страхования, добиваются их максимального использования для охраны труда и оздоровления работников.

6.8. Филиал обеспечивает нормальное функционирование медицинского кабинета, где работникам бесплатно оказывается неотложная медицинская помощь. В целях эпидемиологической безопасности выделяются средства для вакцинации работников, прежде всего группы риска – преподавателей.

6.9. В порядке исключения при лечении работника, требующего особого сложного оборудования и дорогостоящих препаратов, сложных и дорогостоящих операций, филиал в пределах имеющихся средств, может частично или полностью компенсировать связанные с подобным лечением затраты на основании медицинских показаний и финансовых документов в соответствии с Положением об оказании социальной поддержки работникам и студентам СамГУПС.

6.10. Работники филиала – члены профсоюза обеспечиваются льготными путевками на санаторно-курортное лечение за счет средств профбюджета.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Филиал и ППО осуществляет работу по организации социальной поддержки, обеспечению социальных гарантий и льгот работников в рамках действующего законодательства с учетом финансовых возможностей Филиала.

7.2. Работники филиала пользуются следующими социальными льготами и компенсациями:

- бесплатное посещение 1 раза в неделю по соответствующему графику спортсооружений филиала СамГУПС в г. Ижевске (бассейн, тренажерный зал, игровые спортзалы и т.д.).

- бесплатное пользование Интернетом в пределах установленного времени для учебных и научных целей;

- обеспечение новогодними подарками и билетами на новогодние представления за счет профбюджета для детей работников – членов профсоюза;

- в случае смерти работника, расходы по его захоронению (по документам предприятий ритуальных услуг) частично или полностью по решению комиссии по социальной поддержке работников и студентов принимает на себя филиал;

- материальная помощь по оплате ритуальных услуг семьям умерших неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из филиала по представлению Совета ветеранов.

7.3. Работники филиала, увольняемые впервые в связи с выходом на пенсию без последующего возобновления трудовых отношений с филиалом, не зависимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй групп, при наличии в филиале бюджетных и (или) внебюджетных средств (в зависимости от источника финансирования оплаты труда работника), получают единовременное вознаграждение в размере, зависящем от стажа работы в СамГУПС: - свыше 15 лет – 0,5 месячного оклада; - свыше 20 лет – 0,75 месячного оклада; - свыше 25 лет – одного месячного оклада.

7.3.1. Единовременное вознаграждение выплачивается при условии отсутствия у работника за период его трудовой деятельности в филиале случаев грубого нарушения трудовой дисциплины и профессиональной этики преподавателя вуза.

7.3.2. Работникам филиала, награжденным отраслевыми знаками, имеющим почетные отраслевые звания и правительственные награды размер единовременного пособия при выходе на пенсию увеличивается на 30%.

7.4. Работникам филиала, награжденных знаком «Почетный донор России» могут предоставляться дополнительные социальные льготы, направленные на поддержание здоровья и повышение престижа этой деятельности:

- первоочередное выделение льготных санаторно-курортных путевок за счет средств профсоюза;
- преимущественное предоставление очередного отпуска в летнее время;
- в день сдачи крови, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. После каждого дня сдачи крови работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови. При сдаче крови работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

8. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8.1. В своей деятельности коллектив работников филиала руководствуется Законами РФ, Уставом СамГУПС, Положением о Филиале, а ППО – Положением об Удмуртской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Каждый член коллектива работников филиала обязан:

- способствовать выполнению основной задачи филиала – подготовке высококвалифицированных специалистов железнодорожного транспорта и других отраслей российской экономики;
- совершенствовать профессиональное мастерство в сфере педагогической, научной и иной производственной деятельности, на каждом рабочем месте;
- соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка филиала СамГУПС в г. Ижевске;
- сохранять материальные ценности филиала и пресекать попытки порчи имущества со стороны работников, студентов, посторонних лиц;
- участвовать в укреплении финансового положения филиала, осваивать новые виды образовательных и научных услуг;
- нести ответственность за нанесение ущерба.

8.2.1. Работникам, не выполняющим условий коллективного договора, грубо нарушающим трудовую дисциплину по согласованию сторон может быть приостановлено или уменьшен уровень предоставления льгот и гарантий, предусмотренных настоящим коллективным договором на определенный период времени.

8.3. Основная обязанность и право ППО – защита законных экономических и социальных прав работников, обеспечение достойного уровня жизни, охрана здоровья, средствами, определенными российским законодательством и Положением об Удмуртской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

8.4. Для реализации ППО своих прав и обязанностей филиал предоставляет ППО необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям (отопление, освещение, уборка, охрана), средства оргтехники, связи и их техническое

обслуживание, транспортные средства, обеспечивающие условия для беспрепятственной деятельности профкома по выполнению уставных задач профсоюза.

8.5. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации бухгалтерией филиала по личному заявлению работника – члена профсоюза.

8.6. Членам выборных профсоюзных органов (профком работников университета), представляется оплачиваемое рабочее время для участия в заседаниях, собраниях, конференциях, проведения текущей профсоюзной работы в пределах филиала, но не более 4 часов в неделю.

8.7. Представители профсоюзной организации работников включаются в состав комиссий филиала по аттестации научно-педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда и др.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Филиал и ППО несут равную ответственность за выполнение коллективного договора в пределах своих обязательств.

9.2. При невыполнении отдельных положений Коллективного договора со стороны филиала и после проведения переговоров, не приведших к положительному решению, разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством. Льготы и гарантии, предусмотренные настоящим договором, могут уточняться по договоренности сторон при изменении финансово-экономического положения филиала.

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

9.4. 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 его корректировки.

9.5. Настоящий Коллективный договор заключается на срок 3 года. Вступает в силу с момента его подписания.

9.6. В соответствии со ст. 43 ТК РФ, стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

9.7. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или принятии нового коллективного договора не позднее, чем за 2 месяца до окончания действия настоящего договора.

От работодателя
Директор филиала
СамГУПС в г. Ижевске



/С.Л. Коротков/

20 17 г.

От коллектива работников:
Председатель ППО сотрудников
Филиала «СамГУПС» в г. Ижевске.

 /В.Г. Бекасов/

«07» 03 2017 г.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 10 (десять) листов
Специалист по кадрам

/ Колтушкова Л.В. /

