Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Чирикова Лилия Ивановна
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 16.11.2026 11:09:54
Уникальный программный ключ:
750e77999bb0631a45cbf7b4a579c1095bcef032814fee919138f73a4ce0cad5

ПРИВ ГУПС Г. САРАТОВ

ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПРИВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ».

1905 РОСПРОФЖЕЛ

Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Саратовского филиала федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Приволжский государственный университет путей сообщения» на 2027-2029 гг.

Принят на собрании коллектива работников

Саратовского филиала ПривГУПС

Саратов 2026

Трудовой коллектив работников Саратовского филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приволжский государственный университет путей сообщения», в лице профсоюзного комитета сотрудников (далее – Работники, профсоюзный комитет, профком СТЖТ - филиала ПривГУПС), возглавляемый председателем первичной профсоюзной организации сотрудников Мироновой Ирины Вильевны, с одной стороны, и работодатель – Саратовский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приволжский государственный университет путей сообщения» (далее – Работодатель, Саратовский филиал ПривГУПС, филиал) в лице директора филиала Чириковой Лилии Ивановны, действующей на основании доверенности № 264 от 06 сентября 2024 года, с другой стороны, заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем.

1 Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор является нормативно - правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и способствует укреплению деловой репутации филиала; определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы, создания условий, способствующих повышению безопасности труда; создания благоприятного климата внутри трудового коллектива Саратовского филиала ПривГУПС и его работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2 Коллективный договор составлен на основе Федерального закона Российской Федерации от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и «Отраслевого соглашения по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2026-2028 годы» (Далее Соглашение), заключенным между Российским профсоюзом

железнодорожников и транспортных строителей и Федеральным агентством железнодорожного транспорта от 18 ноября 2025 года, Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ и Положения «О Саратовском филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приволжский государственный университет путей сообщения», утвержденного приказом ПривГУПС от 02.10.2024 № 604, и является основным документом, регулирующим социально-трудовые отношения между сторонами.

1.3 Предметом Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством и Соглашением положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые Саратовским филиалом ПривГУПС работникам, с учетом особенностей деятельности филиала и его финансовых возможностей. В Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие принципиальное значение для работников Саратовского филиала ПривГУПС и отражающие специфику их трудовой деятельности.

1.4 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 путем переговоров.

1.5 Стороны согласились в том, что:

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

При наступлении условий, требующих внесения дополнений и (или) изменений в настоящий Коллективный договор, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о необходимости коллективных переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5.2 Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5.3 В случае реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Саратовского филиала ПривГУПС права и обязательства настоящего Коллективного договора переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор, в пределах срока его действия.

В случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Саратовского филиала ПривГУПС Коллективный договор сохраняет свое действие.

При смене формы собственности Саратовского филиала ПривГУПС Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Саратовского филиала ПривГУПС Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Работодатель своевременно информирует профком Саратовского филиала ПривГУПС о намечаемых структурных изменениях, ликвидации, реорганизации Учреждения и проведении связанных с этим мероприятий.

Необходимые изменения в Коллективный договор могут быть внесены в течение срока его действия после подписания согласительного протокола между Работодателем и профсоюзным комитетом, и утверждения его собранием трудового коллектива Саратовского филиала ПривГУПС. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия

коллективного договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в силу. В случае, если законами или иными нормативно - правовыми актами положение работников ухудшается, действуют условия коллективного договора.

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

1.5.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Саратовского филиала ПривГУПС.

1.5.6 Стороны доводят текст настоящего Коллективного договора до Работников.

Текст настоящего Коллективного договора размещают на официальных сайтах и социальных сетях Саратовского филиала ПривГУПС в двухнедельный срок после его регистрации.

1.6 Стороны согласились:

1.6.1 Определять следующие формы управления Саратовского филиала ПривГУПС непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Саратовского филиала ПривГУПС, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ.

1.6.2 Предусматривать выделение внебюджетных средств на обеспечение социально-экономической защиты Работников, определять направления использования этих средств с участием Профкома.

1.6.3 В целях материальной поддержки Работников, увольняемых в связи сокращением численности или штата, ликвидацией Саратовского филиала ПривГУПС предусмотреть в настоящем Коллективном договоре следующую меру их социальной поддержки — Работникам, которым в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» по предложению службы занятости досрочно назначена пенсия, производить ежемесячно доплату к пенсии за счет Саратовского филиала ПривГУПС в размере 2-х минимальных размеров оплаты труда в Российской Федерации до момента наступления возраста, дающего право на пенсию по старости.

1.6.4 Содействовать и оказывать методическую помощь при проведении региональных конкурсов педагогического мастерства на базе Саратовского филиала ПривГУПС, а так же финансовую помощь при организации и проведении конкурсов.

2 Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора

2.1 В целях развития и дальнейшего углубления социального партнерства Стороны обязуются:

2.1.1 Создать на равноправной и постоянной основе Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее — Комиссия), для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и его заключения (продления), разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению настоящего Коллективного

договора, а также осуществления текущего контроля за ходом выполнения настоящего Коллективного договора.

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

Состав комиссии и срок ее полномочий определяется Сторонами.

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

2.1.3 Обеспечивать участие представителей Саратовского филиала ПривГУПС и первичной профсоюзной организации СТЖТ — филиал ПривГУПС в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права Работников.

По итогам первого полугодия и календарного года Руководитель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании работников.

2.1.4 Содействовать осуществлению в Саратовском филиале ПривГУПС в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Стороны должны оперативно обеспечивать друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

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

2.1.6 Обеспечивать участие представителей Профкома в проведении

аттестации Работников, состоящих в штате Саратовского филиала ПривГУПС.

2.2 Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации СТЖТ — филиал ПривГУПС в работе коллегиальных органов управления Саратовского филиала ПривГУПС, в том числе по вопросам разработки и утверждения устава Саратовского филиала ПривГУПС, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих права и интересы Работников, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности Саратовского филиала ПривГУПС.

2.3 За особые заслуги перед обществом и государством Работники могут быть награждены благодарностью руководителя Федерального агентства железнодорожного транспорта, выдвинуты на соискание отраслевых и государственных наград,

3 Трудовые отношения

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

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, коллективного договора, Устава ПривГУПС и иных локальных нормативных актов Саратовского филиала ПривГУПС.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором и иными соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

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

3.2.1 Трудовой договор с Работником заключается на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия на основе соблюдения норм действующего законодательства, Положения Саратовского филиала ПривГУПС, Коллективного договора и других локальных нормативных актов (Положения, соглашения, инструкции и т.д.) и с учётом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р) (далее – Программа).

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

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

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

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Саратовском филиале ПривГУПС показателей и критериев.

3.3. Работодатель, при приеме на работу до подписания трудового договора с Работником, обязан ознакомить его под роспись с Положениями Саратовского филиала ПривГУПС, Коллективным договором и Уставом Саратовского филиала ПривГУПС, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Саратовского филиала ПривГУПС непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, в том числе действующей в отношении него системой оплаты труда, гарантиями, компенсациями и льготами.

3.4 Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

3.4.1 Реализацию «эффективных контрактов» в Саратовском филиале ПривГУПС производить в соответствии с нормами, регламентированными Программой.

3.4.2 Не допускать нарушений трудовых прав Работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам Работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления

размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.5 По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца (ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему новую имеющуюся в Саратовском филиале ПривГУПС работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.6 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ).

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

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников;

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

3.8 Работодатель письменно уведомляет отдельных Работников и Профком, не менее чем за 2 (два) месяца (при массовом высвобождении – 3 (три) месяца, о намерениях осуществить структурные изменения, реорганизацию учебного процесса, изменениях учебной нагрузки, сокращении численности или штата, которые могут повлечь за собой расторжение трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности и не имеющих дисциплинарных взысканий;

- предпенсионного возраста (5 лет до наступления права выхода на пенсию);

- проработавших в филиале не менее 10 лет;

- относящихся к категории одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет;

- имеющих мужа (жену) - пенсионера или зарегистрированного в службе занятости безработного.

Не допускать увольнения по сокращению штата или численности двух работников из одной семьи.

3.10 Работник Саратовского филиала ПривГУПС обязан:

3.10.1 Способствовать выполнению основной задачи филиала – подготовке высококвалифицированных специалистов железнодорожного транспорта и других отраслей Российской экономики;

3.10.2 Совершенствовать профессиональное мастерство в сфере педагогической и научной деятельности, на каждом рабочем месте;

3.10.3 Соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка Саратовского филиала ПривГУПС;

3.10.4 Сохранять материальные ценности филиала и пресекать попытки порчи имущества со стороны работников и студентов;

3.10.5 Участвовать в укреплении финансового положения филиала, осваивать новые виды образовательных услуг;

3.10.6 Нести ответственность за нанесение ущерба.

В целом, кадровая политика Саратовского филиала ПривГУПС, осуществляемая в строгом соответствии с трудовым законодательством, призвана содействовать обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава, в том числе путем реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при полном возмещения им командировочных расходов в соответствии с трудовым законодательством.

В случае, если по результатам аттестации выявлено несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, то расторжение трудового договора с таким Работником должно проводиться в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Стороны исходят из того, что с Работниками Учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение дистанционных образовательных технологий, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору предусматривается возможность дистанционной работы в соответствии с образовательной программой.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта Работодателя, принятого с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации филиала.

Регулирование режима рабочего времени педагогических Работников в

периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу Работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации и локальными нормативными актами филиала по данному вопросу.

4 Оплата труда и нормы труда

4.1 Положения об оплате труда Работников Саратовского филиала ПривГУПС разрабатываются на основе норм трудового законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Федерального агентства железнодорожного транспорта.

4.2 В соответствии со статьями 8, 371 и 372 Трудового кодекса Российской Федерации Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты труда работников Саратовского филиала ПривГУПС принимаются Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации филиала.

4.3 Для Работников применяются стимулирующие и компенсационные выплаты (доплаты, надбавки, премии и другие), повышается оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа и т.д.), установленные в соответствии с положениями об оплате труда Работников, коллективным договором Саратовского филиала ПривГУПС, трудовыми договорами, локальными нормативными актами Работодателя, но не ниже уровня, установленного законодательством Российской Федерации.

Премирование работников производится по результатам работы с учетом личного вклада каждого работника в осуществление функций Саратовского филиала ПривГУПС, установленных локальными нормативными правовыми актами.

4.3.1 Премии выплачиваются:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- за образцовое качество выполняемых работ;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за многолетнюю и добросовестную работу;

- оказание помощи молодым специалистам.

4.3.2 Премия выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде.

Критериями (основаниями) премирования (установленных разовых поощрительных выплат) могут являться:

- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процессы, эксплуатационно-инженерное хозяйственное обслуживание филиала, административное управление филиалом, финансово-экономическое обеспечение деятельности филиала, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

- качественное и оперативное выполнение особо важных работ и срочных заданий руководства филиала;

- соблюдение строгой финансовой дисциплины, своевременная, качественная сдача финансово-экономических отчетов;

- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью филиала;

- качественная и своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.), а, так же, написание учебников, учебных и учебно-методических пособий;

- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения филиала;

- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в филиале (оснащения, монтаж и ремонт учебного хозяйственного оборудования, зданий и сооружений); подготовка объектов филиала к

зимнему сезону; своевременный ввод объектов строительства в эксплуатацию после текущего, капитального ремонта;

- особые заслуги перед филиалом;

- качественное и своевременное выполнение работ или заданий руководителя структурного подразделения;

- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

- интенсивность работы в период поступления абитуриентов;

- интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе;

- интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов;

- интенсивность работы в содействии обеспечения платных образовательных услуг; по обеспечению платных услуг, оказываемых филиалом;

- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов.

Премия по итогам работы за период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

4.3.3 Производить единовременное поощрение при получении Работником государственных (правительственных), отраслевых (ведомственных) наград за образцовое качество выполняемых работ при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении знаками отличия, присвоении почетных званий, Почетной грамотой и Благодарностью Министерства транспорта Российской

Федерации, Федерального агентства железнодорожного транспорта, Министерства образования и науки Российской Федерации.

4.3.4 Производить выплату премии в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет – для женщин и мужчин). Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

4.3.5 Премии выплачиваются работникам, состоящим в служебных (трудовых) отношениях с Саратовским филиалом ПривГУПС на дату подписания приказа о выплате премии.

Прекращение трудового договора до даты издания приказа о премировании само по себе не лишает работника премии за фактически выполненную работу, если предусмотренные системой оплаты труда показатели и условия выполнены. Порядок расчета премии за неполный период устанавливается положением об оплате труда. Условия разовых поощрений, не связанных с результатами труда за отработанный период, определяются отдельно.

4.3.6 Работникам, имеющим звание «Кандидат наук» и осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам СПО устанавливается ежемесячная доплата в размере до 1500 (до одной тысячи пятьсот) рублей.

4.3.7 Работникам Саратовского филиала ПривГУПС осуществляются выплаты за выслугу лет - один раз в квартал при достижении соответствующего стажа.

Выплата за выслугу лет – преданность филиалу, устанавливается всем работникам Саратовского филиала ПривГУПС в зависимости от общего количества лет, отработанных в Саратовском филиале ПривГУПС.

Переименование филиала не прерывает учитываемый стаж.

Применение персонального повышающего коэффициента к базовому окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры коэффициента к базовому окладу за непрерывный стаж работы в Саратовском филиале ПривГУПС производится согласно данным таблицы:

Стаж (лет)	**%**
1	5
2	6
3	8
4	9
5	10
6	12
7	14
8	16
9	18
10	20
11	21
12	22
13	23
14	24
15	25
16	26
17	27
18	28
19	29
20	30
21	31
22	32

23	33
24	34
25	35
с 26 до 30	80
30 и более	100

Основным документом для определения стажа в Саратовском филиале ПривГУПС является трудовая книжка.

В случае утраты документов о стаже работы, стаж может быть установлен на основании справок Саратовского филиала ПривГУПС или на основании решения суда.

В стаж работы в Саратовском филиале ПривГУПС засчитывается время работы по основной работе на любых должностях.

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

4.5 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 (далее МРОТ).

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 МРОТ.

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.

4.6 В Саратовском филиале ПривГУПС учебная нагрузка педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 4 апреля 2025 года № 269 и локальными нормативными актами ПривГУПС и Саратовского филиала ПривГУПС.

4.7 Индексация заработной платы Работников Саратовского филиала ПривГУПС проводится на условиях, определяемых Правительством Российской Федерации.

Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы работников в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 130, 134), законами о федеральном бюджете.

Финансирование расходов, связанных с индексацией, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных учредителем на эти цели.

4.8 Работодатель производит выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка Саратовского филиала ПривГУПС, а именно, 7 и 22 числа каждого месяца и несет персональную ответственность за нарушение указанных сроков. Выдача расчетного листа должна производиться ежемесячно в день выдачи заработной платы, а именно 7 числа. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации СТЖТ — филиал ПривГУПС и содержит информацию о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размерах и основаниях произведенных

удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.9 Работодатель с участием первичной профсоюзной организации СТЖТ — филиал ПривГУПС предусматривают в положении об оплате труда Работников Саратовского филиала ПривГУПС регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

4.9.1 Возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, с тем, чтобы на гарантированную часть заработной платы Работников в виде окладов и выплат компенсационного характера направлялось не менее 60 процентов фонда оплаты труда Саратовского филиала ПривГУПС.

4.9.2 Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основании формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий Работников Саратовского филиала ПривГУПС.

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

4.10 При разработке и утверждении в Саратовском филиале ПривГУПС показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

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

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

4.10.3 Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности Саратовского филиала

ПривГУПС, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

4.10.4 Вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

4.10.5 Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принцип справедливости);

4.10.6 Принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с первичной профсоюзной организацией (принцип прозрачности).

4.11 Стороны считают необходимым:

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

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

4.11.2 Работодателю и первичной профсоюзной организации Саратовского филиала ПривГУПС с целью поддержки молодых преподавательских кадров предусмотреть механизм стимулирования их труда, особенно в течение первых трёх лет преподавательской работы, в том числе заключение трудовых договоров с Работниками данной категории на срок не менее трех лет.

4.12 Работодатель обеспечивает размер оклада учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, Работников библиотек, не менее установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

5 Рабочее время и время отдыха

5.1 В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических Работников Саратовского филиала ПривГУПС

устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

Работодатель и первичная профсоюзная организация Саратовского филиала ПривГУПС обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами, а также с учетом особенностей, установленных приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических Работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

Рабочий день в филиале регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка Саратовского филиала ПривГУПС.

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

Накануне нерабочих и праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час. В случае совмещения в одном периоде

нерабочего и праздничного дня, продолжительность рабочего дня перед наступлением подобного периода сокращается на 2 часа.

Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия Работников, с учетом мнения Профсоюза СТЖТ — филиал ПривГУПС по письменному приказу (распоряжению) Работодателя (их представителей).

Для работников с круглосуточным рабочим процессом (дежурные в общежитиях и др.) режим труда и отдыха устанавливается специальным локальным нормативным актом. Продолжительность сверхурочной работы данных работников не должна превышать для каждого работника 4 часов в день и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ст.99 Трудового Кодекса РФ, согласно которой продолжительность сверхурочной работы для каждого работника может быть увеличена до 240 часов в год.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. День отдыха, по желанию Работника, может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день, либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период по согласованию с Работодателем.

В Саратовском филиале ПривГУПС 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 аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

5.2 Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим Работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года,

с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Саратовского филиала ПривГУПС и благоприятных условий для отдыха Работников.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, за исключением случаев предоставления отпуска по инициативе Работника с отклонением от графика отпусков. В исключительных случаях (смерть близкого родственника, реабилитационные мероприятия для восстановления здоровья и др.) Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) Работнику вне его графика по его личному заявлению.

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

5.3 Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся внебюджетных средств, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску.

5.4 Предоставлять Работникам на основании заявления, поданного в письменной форме в установленном порядке, оплачиваемый отпуск по следующим семейным обстоятельствам и на предусмотренных условиях:

- в случае регистрации брака (в том числе брака детей) – 2 рабочих дня;
- для ухода за больными членами семьи, являющихся ближайшими родственниками (супруг(а), мать, отец, родные братья, сестры, дети, дедушки, бабушки, внуки) – 1 рабочий день;
- похороны членов семьи (муж, жена, дети, родители) — 3 рабочих дня;

- в связи со смертью ближайших родственников (супруг(и), матери, отца, родных братьев, сестер, детей, дедушки, бабушки) - 3 рабочих дня;

- отцу по случаю рождения ребенка – 1 рабочий день;

- по случаю юбилея (50,55,60,65,70,75,80,85 лет) – 1 рабочий день;

- в связи с проводами детей в ряды вооруженных сил Российской Федерации или на принятие ими присяги (только родителям) – 1 рабочий день (непосредственно на мероприятие);

- для участия в мероприятиях «Последний звонок» (или вручение аттестата) родителям детей, обучающихся в 9-х,11-х классах – 1 рабочий день (непосредственно на мероприятие);

- родителям, имеющим ребенка младшего школьного возраста (с 1 по 4 классы), предоставляется дополнительный оплачиваемы день отдыха 1 сентября – 1 (один) рабочий день. В случае, если 1 сентября выпадает на выходной (праздничный, нерабочий) день, дополнительный оплачиваемый день отдыха 1 (один) рабочий день предоставляется в первый учебный день;

- женщинам, имеющим основное место работы в филиале и воспитывающих детей в возрасте до 10 лет – 1 рабочий день;

5.5 Предоставлять Работникам на основании заявления, поданного в письменной форме в установленном порядке, отпуск без сохранения заработной платы в случае смерти близких родственников (супруг(а), мать, отец, родные братья, сестры, дети, дедушки, бабушки, внуки) на срок до пяти календарных дней.

5.6 Предоставлять Работникам, при наличии производственных возможностей, по заявлению, поданному в письменной форме в установленном порядке, отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в календарном году в удобное для него время:

- работнику, имеющему детей в возрасте до 14 лет;

- одиноким матерям;

- работнику, одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

-работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы;

- работнику – волонтеру.

Такой отпуск по заявлениям Работников указанных категорий, поданным в письменной форме в установленном порядке, может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

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

5.8 Предоставлять Работникам филиала, имеющим продолжительность очередного отпуска 28 календарных дней, ежегодные дополнительные отпуска:

- имеющим стаж работы в филиале от 5 до 10 лет – 1 календарный день
- свыше 10 лет – 3 календарных дня;
- занятым на работах с ненормированным рабочим днем в соответствии с установленным перечнем должностей – 3 календарных дня.

Дополнительные отпуска за стаж и особые условия труда суммируются.

Все неиспользованные ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска учитываются при предоставлении отпусков и выплате денежной компенсации при увольнении в соответствии со статьей 127 ТК РФ. Неиспользование отпуска не прекращает права работника на него.

5.9 Предоставлять Работникам по заявлению, поданному в письменной форме в установленном порядке, отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью:

- участникам воин и локальных конфликтов – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;

- работникам, имеющим хронические заболевания (при наличии справки) – до 30 дней в году.

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

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

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

6 Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

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

6.1.1 Обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования.

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

6.3 Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, при необходимости и с учетом производственных условий может предоставляться время в течение рабочего дня для самостоятельного поиска работы (не более 3 часов в день в течение 3-х рабочих дней).

6.4 Стороны принимают участие в разработке соответствующих деятельности Саратовского филиала ПривГУПС профессиональных стандартов.

6.5 Работникам, осуществляющим оказание другому Работнику помощь во владении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим Работником профессии (специальности), Работодателем производятся дополнительные выплаты за наставничество в сфере труда в соответствии с коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами Саратовского филиала ПривГУПС, принятыми с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации СТЖТ – филиал ПривГУПС.

7 Условия и охрана труда

7.1 Стороны договорились:

7.1.1 Способствовать деятельности подразделения охраны труда в Саратовском филиале ПривГУПС, их оснащению и методическому обеспечению в соответствии с требованиями законодательства.

7.1.2 Работодатель выделяет средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда (ТК РФ Статья 225. «Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда») на приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, медицинские осмотры (обследования).

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

Федерации».

7.1.4 Ежегодно рассматривать итоги выполнения соглашений по охране труда, отчеты о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма, профзаболеваемости и оценка профрисков.

7.1.5 При установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине Работодателя (за исключением несчастных случаев с Работником, находящимся в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения) производить за счет Работодателя выплату единовременного пособия по инвалидности в размере не менее:

- I группы – девяти среднемесячных заработков Работника;

- II группы – шести среднемесячных заработков Работника;

- III группы – трёх среднемесячных заработков Работника, без учета суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной статьей 11 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Выплачивать в равных долях лицам, которые на момент гибелиРаботника имеют право на единовременную страховую выплату в соответствиисо статьей 7 Федерального закона «Об обязательном социальном страхованииот несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», единовременную выплату в размере не менее двадцати четырех среднемесячныхзаработков погибшего Работника.

Единовременная выплата производитсяпосле получения указанными лицами единовременной страховой выплаты отФонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Каждому ребенку погибшего Работника вследствие несчастного случая по вине Работодателя до достижения им 18 лет выплачивать ежемесячное пособие в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации без учета страховых выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.2 Работодатель:

7.2.1 Ежегодно разрабатывает мероприятия по улучшению условий и охраны труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

7.2.2 Организует 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 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе руководителей и вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, а также производит недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктажи проверку знаний требований охраны труда.

Предоставляет Работникам информацию об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, обеспечивают ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

Предоставляют уполномоченным (доверенным) лицам Профсоюза по охране труда необходимую для работы нормативно-правовую документацию.

7.2.3 Создает в Саратовском филиале ПривГУПС совместно с первичной профсоюзной организацией на паритетной основе совместные комитеты (комиссии) по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда.

7.2.4 Обеспечивает за счет средств Саратовского филиала ПривГУПС обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) Работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) (статья 214 ТК РФ) Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на

время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет 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 и положением Саратовского филиала ПривГУПС, принимаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

Содействовать прохождению Работниками 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 соответствующего субъекта Российской Федерации;

7.2.5 В соответствии со статьями 214 и 221 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативными правовыми актами обеспечивают своевременную выдачу Работникам бесплатно сертифицированных видов средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с едиными Типовыми нормами.

7.2.6 Проводит, в установленном порядке, поэтапную специальную оценку условий труда (один раз в 5 лет), по ее результатам ежегодно разрабатывает и реализует план мероприятий по приведению рабочих мест к санитарно-гигиеническим нормам.

7.2.7 Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля, в том числе правовой и технической инспекций труда Профсоюза для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, Отраслевого соглашения и коллективного договора, условий и охраны труда в Саратовском филиале ПривГУПС и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.2.8 Обязуется принимать меры по улучшению условий и охраны труда, по устранению нарушений, выявленных техническими и правовыми

инспекторами труда Профсоюза.

7.2.9 Предоставляет Профсоюзу сведения о выполнении соглашений по охране труда, мероприятий по устранению причин произошедших несчастных случаев в Саратовском филиале ПривГУПС и профессиональных заболеваний.

7.2.10 Информирует соответствующие органы первичной профсоюзной организации Саратовского филиала ПривГУПС 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.

7.3 Профком СТЖТ — филиала ПривГУПС:

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

7.3.2 Взаимодействует с Работодателем по обеспечению реализации права Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Саратовском филиале ПривГУПС либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства Российской Федерации об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

8. Молодёжная политика

8.1 Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в Саратовском филиале ПривГУПС:

8.1.1 Проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в

филиале.

8.1.2 Содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту.

8.1.3 Развитие творческой и социальной активности.

8.1.4 Обеспечение их правовой и социальной защищённости.

8.1.5 Формирование условий для патриотического, духовно-нравственного воспитания молодёжи с учетом традиционных культурных и семейных ценностей. Поддержание здорового образа жизни, развитие молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.1.6 Поддержка волонтерского движения и проведения волонтерских акций, предоставление волонтерам, в связи с выполнением ими волонтерских функций, меры социальной поддержки, с учетом финансово-экономического положения Саратовского филиала ПривГУПС.

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

8.2.1 Организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности, учитывая при этом стаж работы в филиале, профсоюзной организации.

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

8.2.3 Осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для работников - женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

8.2.4 Разработать меры социальной поддержки молодых работников филиала закрепленные в специальном положении, предусматривающем

создание материальных и организационных условий для здорового образа жизни, решения актуальных социальных проблем.

8.3 Стороны в целях развития кадрового потенциала с учетом целесообразности и финансово-экономических возможностей:

8.3.1 Создают условия для раскрытия и эффективного использования личностного, профессионального и научно-технического потенциала работников, развития профессиональной ориентации, самоопределения, адаптации, а также стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности, бережливого производства и менеджмента качества.

8.3.2 Проводят конкурсы профессионального мастерства среди специалистов.

8.3.3 Оказывают социально-экономическую поддержку работникам при создании семьи, рождении ребенка.

8.4 Молодыми работниками считаются работники в возрасте до 35 лет (включительно).

8.5 При осуществлении в филиале антикризисных мероприятий и мероприятий по оптимизации численности персонала, принятых по согласованию с первичной организацией Профсоюза, участвует в проведении разъяснительной работы среди работников о мотивах и обоснованности таких действий.

9 Социальные гарантии, компенсации и льготы

9.1 Предусматривать при увольнении Работников впервые в связи с уходом на пенсию, независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой, второй и третьей групп выплату за счет внебюджетных средств единовременного поощрения за добросовестный труд в Саратовском филиале ПривГУПС в размере, зависящем от стажа работы в филиале:

Для мужчин	Для женщин	Размер поощрения
с 5 до 10 лет	с 5 до 10 лет	1- месячный заработок
с 11 до 20 лет	с 11 до 15 лет	2-месячный заработок
с 21 до 25 лет	с 16 до 20 лет	3-месячный заработок
с 26 до 30 лет	с 21 до 25 лет	4 месячный заработок
с 31 до 35 лет	с 26 до 30 лет	5-месячный заработок
с 36 до 40 лет	с 31 до 35 лет	6-месячный заработок
свыше 41 года	свыше 36 лет	7-месячный заработок

Работникам Саратовского филиала ПривГУПС, награжденным отраслевыми знаками, имеющим почетные отраслевые звания и правительственные награды размер единовременного поощрения при выходе на пенсию увеличивается на 50%.

Месячный заработок определяется из расчета полного отработанного месяца, предшествующего увольнению.

9.2 Работникам Саратовского филиала ПривГУПС по заявлению, поданному на Руководителя в письменной форме в установленном порядке и при предоставлении необходимых документов, согласно «Положения Саратовского филиала ПривГУПС о предоставлении материальной помощи работникам ПривГУПС», может быть оказана материальная помощь в случае:

- регистрации брака;

- рождения ребенка;

- воспитания единственным родителем ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;

- лечения, дорогостоящих операций, приобретения дорогостоящих медицинских препаратов, изделий по назначению врача (за исключением стоматологических услуг по протезированию и медицинских услуг по ведению беременности), длительный период нетрудоспособности (свыше 2-х месяцев);

- утраты или повреждения имущества при пожаре, квартирной краже, аварий коммунального характера и иных обстоятельств;

- юбилейной даты (каждые 5 лет начиная с 50 у женщин и с 55 у мужчин);

- смерти близкого родственника (муж, жена, родители, дети);

- смерти Работника (заявление от близкого родственника).

9.3 Работники Саратовского филиала ПривГУПС пользуются следующими социальными льготами:

- бесплатное посещение по соответствующему графику тренажерного и спортивного залов филиала;

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

- бесплатное место, при возможности, для стоянки личного автотранспорта на его территории в течение рабочего времени;

- в случае смерти работника, расходы по его захоронению (по документам предприятий ритуальных услуг) частично, по решению комиссии по социальной поддержке работников, принимает на себя Работодатель и Профком СТЖТ – филиала ПривГУПС.

9.4 Администрация ежегодно перечисляет целевые средства ППО СТЖТ – филиал ПривГУПС в размере 100 000 (сто тысяч) рублей из средств, приносящей доход деятельности, на организацию культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий среди работников Саратовского филиала ПривГУПС и их детей или оплачивает соответствующие мероприятия по согласованию с Профкомом работников.

10 Социальная сфера

10.1 Работодатель, при финансовой возможности, проводит мероприятия по организации отдыха, санаторно-курортного лечения Работников, отдыха и оздоровления детей Работников.

10.2 Стороны совместно организовывают и проводят культурно-массовые мероприятия, направленные на укрепление корпоративной

культуры, развитие творческого потенциала Работников, а также поддерживают здоровый образ жизни. В рамках данной работы проводятся:

– совместные праздничные мероприятия, фестивали, конкурсы и выставки;

– спортивные соревнования и физкультурно-оздоровительные мероприятия и пр.

11 Гарантии прав профсоюзной организации

11.1 Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными актами Российской Федерации, Уставом Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ).

11.2 Работодатель:

11.2.1 Предоставляет в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации СТЖТ - филиал ПривГУПС, независимо от численности работников, необходимые помещения (как минимум одно), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного профсоюзного органа и проведения собраний Работников, транспортные средства, средства и услуги связи, обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений и создает другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных коллективным договором Саратовского филиала ПривГУПС.

11.2.2 Не препятствует представителям вышестоящего Профсоюза в посещении подразделений Саратовского филиала ПривГУПС, где работают члены Профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных законодательством Российской Федерации прав.

11.2.3 Предоставляет с учетом требований законодательства Российской Федерации необходимые нормативные и правовые документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания и другим социально-экономическим вопросам.

11.2.4 Осуществляет с письменного согласия Работников - членов Профсоюза (на основании Устава РОСПРОФЖЕЛ) ежемесячное удержание членских профсоюзных взносов и безналичное перечисление их через бухгалтерию с расчетного счета Саратовского филиала ПривГУПС на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление взносов производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

11.2.5 В соответствии с нормами статьи 377 ТК РФ перечисляет на счет первичной профсоюзной организации Профсоюза, действующей в Саратовского филиала ПривГУПС, денежные средства для осуществления культурно-массовых, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий (п.9.4).

11.2.6 Содействуют профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого освещения их деятельности по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Саратовского филиала ПривГУПС.

11.2.7 Оказывают содействие работе Технической и Правовой инспекций труда Дорпрофжел, совместных комитетов (комиссий) по охране труда.

11.3 Стороны признают гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.4 Представители профсоюзной организации Саратовского филиала ПривГУПС, в создаваемых совместных с работодателями комиссиях,

освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы – на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и коллективным договором Саратовского филиала ПривГУПС.

Стороны согласились распространить положение на Работников, являющихся членами комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора, – предоставлять им не менее 5 рабочих дней.

Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации признается значимой для деятельности Саратовского филиала ПривГУПС и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации.

Привлекать к дисциплинарной ответственности, и увольнять Работников, входящих в состав ППО СТЖТ-филиал ПривГУПС по инициативе Работодателя возможно только с согласия Профкома Саратовского филиала ПривГУПС.

11.5 В своей деятельности коллектив работников руководствуется Законами РФ, Положением Саратовского филиала ПривГУПС, а профсоюзный комитет работников – Уставом Общественной организации - Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей РОСПРОФЖЕЛ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12 Контроль за выполнением Коллективного договора

12.1 Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами.

Функции контроля за выполнением настоящего Коллективного договора в Саратовском филиале ПривГУПС осуществляют Работодатель и Профком.

12.2 Комиссия рассматривает ход выполнения настоящего Коллективного договора, заслушивает на своих заседаниях сообщения по этому вопросу представителей Работодателя с участием представителей профсоюзных органов.

12.3 Ход реализации положений настоящего Коллективного договора за полугодие и итоги выполнения его за год рассматриваются на совместном заседании представителей Сторон.

12.4 В рамках подготовки к заседанию Сторон администрации Саратовского филиала ПривГУПС и первичной профсоюзной организации СТЖТ — филиала ПривГУПС, совместно формируют отчеты о выполнении Коллективного договора за отчетный период по форме, утвержденной Сторонами.

Подписанные руководителем Саратовского филиала ПривГУПС и председателем первичной профсоюзной организации СТЖТ — филиала ПривГУПС отчеты о выполнении Коллективного договора предоставляются в Саратовское отделение — СП Дорпрофжел на Приволжской железной дороге в срок не позднее одного месяца со дня окончания отчетного периода.

13 Заключительные положения

13.1 Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2027 года и действует по 31 декабря 2029 года.

13.2 Настоящей Коллективный договор может быть продлен, изменен, дополнен, аннулирован только по взаимной договоренности Сторон.

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

Внесенные изменения и дополнения, а также текст разъяснений оформляются приложением к настоящему Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Саратовского филиала ПривГУПС.

13.3 Возникшие в Саратовском филиале ПривГУПС коллективные трудовые споры по выполнению настоящего Коллективного договора разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

13.5 Настоящий коллективный договор составлен и подписан Сторонами в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

От Саратовского филиала ПривГУПС:
Директор Саратовского филиала ПривГУПС

_____ **Л.И. Чирикова**
«13» января 2026 г.

От коллектива работников:
Председатель первичной профсоюзной организации сотрудников СТЖТ – филиал ПривГУПС

_____ **И.В. Миронова**
«13» января 2026 г.

№ 1531/26-КД
13.11.2026
Беляйкина ЛН

Прошито, пронумеровано на 42 (Сорок два) листах	
Директор Саратовского филиала ПривГУПС _____Л.И. Чирикова	Председатель ППО СТЖТ-филиал ПривГУПС _____И.В. Миронова