

Трудовой коллектив работников филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный университет путей сообщения» в г. Ртищево, в лице первичной профсоюзной организации сотрудников (далее - ППО) филиала СамГУПС в г. Ртищево, возглавляемого председателем профсоюзной организации работников Киреевой Ольгой Сергеевной, с одной стороны, и работодатель - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный университет путей сообщения» в г. Ртищево (далее - филиал, работодатель), в лице директора Манаенкова Сергея Алексеевича, 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 заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», действующим Отраслевым соглашением по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта, и является основным документом, регулирующим социально-трудовые отношения между сторонами.

1.3. Настоящий Договор заключён 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 учреждения; 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:

- справедливую, соответствующую количеству и качеству выполненной работы оплату труда;
- здоровые и безопасные условия работникам для выполнения ими трудовых

обязанностей;

- социальное развитие коллектива, социальные льготы и гарантии, 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 работников обязуется содействовать эффективной работе филиала, защите социально-трудовых прав работников присущими профсоюзу методами и средствами в соответствии с Уставом Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей.

2. ПОРЯДОК ПОДГОТОВКИ, ЗАКЛЮЧЕНИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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.

2.4. Коллективный договор принимается на общем собрании работников филиала большинством голосов. Норма представительства делегатов на общее собрание определяется по соглашению между филиалом и ППО работников. Общее собрание считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 от общего собрания работников филиала. Коллективный договор считается принятым, если за него проголосовало более 50% делегатов общего собрания. Коллективный договор, дополнения и изменения к нему доводятся до работников филиала посредством размещения на официальном сайте филиала в месячный срок со дня подписания Сторонами.

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 ППО работников отчитываются о его выполнении на общем собрании работников 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 администрацией филиала и профкомом работников, и утверждения его общим собранием работников филиала, но они не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

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 администрацией филиала, 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 её 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 определяют его условия на основе соблюдения норм действующего законодательства, Устава СамГУПС, Положения о филиале СамГУПС в г. Ртищево, 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 СамГУПС в г. Ртищево 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 СамГУПС в г. Ртищево, Отраслевым соглашением по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта, настоящим 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 филиала. Для этого администрация 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. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равенстве этих показателей предпочтение отдается: работникам, имеющим двух или более иждивенцев; работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы в филиале трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по

защите Отечества. Кроме перечисленных выше категорий работников, которым преимущественное право оставления на работе предписано законом, Работодатель предоставляет преимущественное право на оставление на работе также: одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет; работникам, имеющим на своем иждивении и воспитывающим детей-инвалидов; работникам, имеющим длительный непрерывный (не менее 10 лет) стаж работы в филиале; работникам предпенсионного возраста (не менее 5-х лет, до наступления права выхода на пенсию).

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

3.9. Филиал в сфере трудовых отношений обязан:

3.9.1. Производить реализацию концепции «эффективного контракта» в филиале в соответствии с нормами, регламентированными «Программой в соответствии с отраслевым соглашением поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы». Установление, пересмотр критериев и показателей «эффективного контракта» осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом работников.

3.9.2. 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.

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 СамГУПС.

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 ожидаемых поступлений за оказание образовательных платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

4.2.2. Для работников применяются стимулирующие и компенсационные выплаты (доплаты, надбавки, премии), 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 Положением об оплате труда, коллективным договором филиала СамГУПС в г. Ртищево, трудовыми договорами, локальными нормативными актами Университета, но не ниже уровня, установленного законодательством Российской Федерации.

4.2.3. Дополнительные внебюджетные средства используются при установлении различного вида надбавок, доплат, социальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам

СамГУПС.

4.2.4. Выплаты стимулирующего характера по различным показателям производятся из бюджетных и внебюджетных средств на основании Положения о порядке установления стимулирующих выплат работникам СамГУПС.

4.3. Директор филиала устанавливает надбавки (в том числе персональные) к окладу работника с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в филиале и других факторов. Решение об установлении надбавок (в том числе персональных) к окладу и их размерах принимается директором персонально в отношении конкретного работника.

4.4. Доплаты к окладам за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливаются на основе 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 представлению ППО на основании специальной оценки условий труда.

4.5. Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается в размере не ниже установленного законодательством РФ о труде.

4.6. При наличии отмеченных приказом по филиалу нарушений осуществления трудовых функций, за выполнение которых установлены надбавки, их размер может быть уменьшен в пределах до 100% в текущем месяце или следующем за месяцем, в котором было совершено нарушение.

4.7. 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.

4.8. Филиал по согласованию с Профкомом работников предусматривает в Положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров дополнительных выплат по «эффективному контракту», на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников.

4.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится 20 числа каждого месяца. За вторую половину месяца выплата заработной платы производится 5-го числа каждого следующего месяца путем безналичного перечисления денежных средств на личные банковские карточки. Расчетные листы работникам выдаются в день выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

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

4.11. Нормирование, тарификация работ, уточнение названий профессий и должностей, установление квалификационных требований к работникам филиала, разработка должностных инструкций производится в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 года № 583, а также действующими тарифно-квалификационными документами для организаций бюджетной сферы.

4.12. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного

комитета работников.

4.13. 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 применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для административно-управленческого персонала; для учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала (не более 40 часов в неделю), педагогических работников (не более 36 часов). Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем предусмотрена для административно-управленческого персонала, обслуживающего персонала (не более 40 часов в неделю), педагогических работников (не более 36 часов), местом работы которых является общежитие филиала. Общим выходным днем в филиале считать воскресенье, вторым выходным днем – субботу.

5.1.1. Для педагогических работников норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

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

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. В случае совмещения в одном периоде нерабочего и праздничного дня, продолжительность рабочего дня перед наступлением подобного периода сокращается на 2 часа.

5.5. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать при 36-часовой рабочей неделе 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе 6 часов.

5.6. В филиале 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, по результатам специальной оценки условий труда которых имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

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

5.8. Очередной отпуск работникам филиала предоставляется по графику, согласованному с ППО и утвержденному директором филиала, в сроки, установленные трудовым законодательством. Оплата за время проведения отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. 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.

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесён на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии со ст. 125 ТК РФ. Отзыв работника

из отпуска по производственной необходимости допускается только с его согласия.

5.10. Работники филиала имеют право на оплачиваемые отпуска по следующим основаниям: регистрация брака или свадьба детей, похороны членов семьи, рождение ребенка, проводы в армию детей - 3 календарных дня. Отпуск по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы может предоставляться на срок до 14 календарных дней.

5.11. Работникам филиала, имеющим продолжительность очередного отпуска 28 календарных дней, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- имеющим стаж работы в филиале от 5 до 10 лет - 3 календарных дня, свыше 10 лет - 6 календарных дней;

- занятым на работах с вредными условиями труда - 6 рабочих дней.

5.12. Работникам филиала, вне зависимости от продолжительности очередного отпуска, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- занятым на работах с ненормированным рабочим днем в соответствии с установленным перечнем должностей (Приложение 1) - 3 календарных дня.

Дополнительные отпуска за стаж и особые условия труда суммируются.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Филиал и ППО определяют организационно-технические и оздоровительные мероприятия и организуют их реализацию в плановом порядке с целью улучшения условий труда, предупреждений несчастных случаев и заболеваний, санитарно-бытового обеспечения и оздоровления работников и их детей.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда работников осуществляется за счёт бюджетных и внебюджетных средств согласно Плану финансово-хозяйственной деятельности филиала.

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

6.3. ППО осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности.

6.4. При установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине филиала выплачивать ему единовременное пособие по инвалидности в размере не менее: I группы (ограничение 3-ей степени) - девяти среднемесячных заработков работника, II группы (ограничение 2-ой степени) - шести среднемесячных заработков работника, III группы (ограничение 1-ой степени) - трёх среднемесячных заработков работника, без учета суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной статьей 11 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.5. Работникам филиала бесплатно оказывается неотложная медицинская помощь на основании договора с медицинской организацией.

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 учётом финансовых возможностей филиала.

7.2. Работники филиала, выборные и штатные профсоюзные работники, увольняемые впервые, в связи с выходом на пенсию, независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй групп, при наличии в филиале внебюджетных средств, получают единовременное вознаграждение в размере, зависящем от стажа работы в филиале СамГУПС в г. Ртищево, в профсоюзной организации работников филиала:

- от 5 до 10 лет - одного месячного оклада;
- до 15 лет - двух месячных окладов;
- до 20 лет - трех месячных окладов;
- до 25 лет - четырех месячных окладов;
- до 30 лет - пяти месячных окладов;
- свыше 30 лет - шести месячных окладов.

Последующее возобновление трудовых отношений возможно в исключительных случаях при производственной необходимости только по срочным трудовым договорам.

7.3. Работникам филиала, награжденным знаком «Почетный железнодорожник», имеющим почетные отраслевые звания и правительственные награды размер единовременного пособия при выходе на пенсию увеличивается на 50%.

8. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. В своей деятельности коллектив работников филиала руководствуется Законами РФ, Уставом СамГУПС, Положением о филиале СамГУПС в г. Ртищево, а ППО - Уставом Общественной организации - Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «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;
- 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 услуг;
- нести ответственность за нанесение ущерба.

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 Уставом Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей.

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

8.5. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации бухгалтерией филиала по личному заявлению работника. Работники, на которых распространяется действие Отраслевого Соглашения и настоящего Коллективного договора и не являющиеся членами профсоюза в соответствии с пунктом 4

статьи 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», перечисляют по личному заявлению 1% от заработной платы на счет профсоюзной организации. Перечисления производятся в полном объеме одновременно с выплатой заработной платы.

8.6. С работниками, избранными на освобожденные или не освобожденные от основной работы должности в состав профсоюзных органов всех уровней, трудовые отношения строятся на основе действующего законодательства (ст. ст. 374, 375 ТК РФ).

8.7. Членам профсоюзного комитета представляется оплачиваемое рабочее время для участия в заседаниях, собраниях, конференциях, проведения текущей профсоюзной работы в пределах филиала, но не более 4 часов в неделю.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Администрация филиала 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. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение 3-х лет.

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

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

Утверждено на общем собрании работников филиала (протокол от «26» 02 2024 г. №38).

От работодателя:

Директор филиала
СамГУПС в г. Ртищево



С.А. Манаенков

«26»

2024 г.

От коллектива работников:

Председатель ППО работников филиала
СамГУПС в г. Ртищево



О. С. Киреева

«26»

2024 г.

Приложение 1
к Коллективному договору филиала
СамГУПС в г. Ртищево на 2024-2026 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ
работников филиала СамГУПС в г. Ртищево с ненормированным рабочим
днем, которым представляется дополнительный отпуск на основании
ст.119 ТК РФ
в размере трех календарных дней

1. Директор
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
3. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе и комплексной безопасности
4. Заместитель директора по учебно-производственной работе и дополнительному образованию
5. Главный бухгалтер
6. Заведующий отделением
7. Юрисконсульт
8. Специалист по кадрам
9. Инженер по охране труда и технике безопасности
10. Секретарь руководителя
11. Комендант общежития
12. Комендант филиала
13. Водитель

Утверждено на общем собрании работников филиала (протокол от «26» 02 2024 г. № 38).

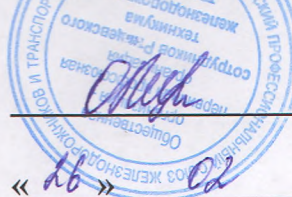
От работодателя:
Директор филиала
СамГУПС в г. Ртищево



С.А. Манаенков

2024 г.

От коллектива работников:
Председатель ППО работников филиала
СамГУПС в г. Ртищево



О. С. Киреева

« 26 » 02 2024 г.

руководитель КД
11.03.2024
С. В. Нуреева

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатями 11 (одиннадцать) листов

Директор филиала СамГУПС в г. Ртищево

С.А. Манаенков

Председатель ППО работников
филиала СамГУПС в г. Ртищево

О.С. Киреева

