

## **Приложение 1**

### **О выполнении Отраслевого соглашения по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта, на 2014 - 2016 годы за 2015 год**

Соглашение распространяется на 9 университетских комплексов, имеющих 62 филиала (2014 год – 69 филиалов), включая 48 (2014 год – 57) подразделений среднего профессионального образования, расположенных в 7 Федеральных округах в 65 субъектах Российской Федерации, с общей численностью работников 23 888 чел., что на 3,7 % меньше численности работников за 2014 год (24 802 чел.).

В Учреждениях действуют 27 коллективных договоров, в основу которых легли положения Соглашения с учётом особенностей и финансовых возможностей Учреждений. Контроль за выполнением Соглашения и коллективных договоров на местах осуществляется двусторонними комиссиями.

На обеспечение деятельности учреждений высшего профессионального образования, подведомственных Федеральному агентству железнодорожного транспорта, в рамках Государственной программы «Развитие образования» в 2015 году выделено 8,5 млрд. руб., получено от приносящей доход деятельности за 2015 год 11,8 млрд. руб.

Оплата труда работников осуществлялась в соответствии с законодательством Российской Федерации и принятыми в каждом Учреждении положениями по оплате труда. Нарушений в установлении размеров заработной платы, других денежных выплат и сроков её выплаты не установлено.

Среднемесячная заработка плата работников за 2015 год в среднем по Учреждениям составила 33 865 руб., с ростом на 10,8 % к уровню 2014 года, в том числе высшего профессионального образования – от 38 342 руб. (Самарский государственный университет путей сообщения) до 56 974 руб. (Петербургский государственный университет путей сообщения), среднего профессионального образования – от 21 868 руб. (Самарский государственный университет путей сообщения) до 31 680 руб. (Московский государственный университет путей сообщения). Кроме того, в Омском и Сибирском государственных университетах путей сообщения произошло снижение среднемесячной заработной платы по отношению к 2014 году от 0,4% до 2,0%.

Также следует отметить, что среднемесячная заработка плата преподавателей и мастеров производственного обучения филиалов вузов, реализующих программы среднего профессионального образования, остаётся значительно ниже региональной.

Социальный пакет за 2015 год в среднем на одного работника составил 9 352 руб., на одного неработающего пенсионера – 1 896 руб. Анализ выполнения Соглашения и коллективных договоров Учреждений показал, что

«социальные пакеты» работника и неработающего пенсионера в Учреждениях сильно отличаются.

Большое внимание в ряде вузов уделялось вопросам социальной поддержки молодых специалистов и молодых учёных. Для этой цели создаются фонды поддержки молодых учёных, аспирантов и докторантов, за счёт средств которых выплачиваются гранты и оказывается материальная помощь.

Трудовые отношения с работниками строятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» и иными нормативными документами.

При заключении трудовых договоров, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров в Учреждениях применение Соглашения является обязательным.

Многие льготы по коллективным договорам университетские комплексы оказывают не из бюджетных средств, а за счёт самостоятельно заработанных денег.

Руководством Учреждений железнодорожного транспорта уделяется внимание вопросам соблюдения требований охраны труда. На эти цели в 2015 году выделено 72,4 млн. руб. Основная доля указанных расходов была направлена на мероприятия по улучшению условий труда - 35,8 млн. руб. (50 %), а также на проведение медицинских осмотров работников 23,3 млн. руб. (32 %).

В зависимости от финансовых возможностей Учреждений, работникам оказывались меры социальной поддержки: добровольное медицинское страхование работников, ежемесячная выплата за выслугу лет, материальная помощь пенсионерам и малообеспеченным сотрудникам, выплачивалось единовременное поощрение за добросовестный труд при увольнении впервые при уходе на пенсию. Работникам выплачивались премии к юбилейным датам, вознаграждения по итогам работы за год.

В 2015 году расходы на добровольное медицинское страхование работников составили 45,5 млн. руб.; при уходе на пенсию выплачено 28,6 млн. руб., на премирование в связи с юбилейными датами – 8,3 млн. руб.

Проводились мероприятия по организации отдыха, санаторно-курортного лечения сотрудников и их детей, улучшения социально-экономического положения работников. На эти цели направлено более 83 млн. руб.

За счёт средств РОСПРОФЖЕЛ было организовано оздоровление студентов (900 чел.) и сотрудников Учреждений железнодорожного транспорта (450 чел.) на Черноморском побережье Краснодарского края и 100 студентов – на базе пансионата «Морской берег» (Дальневосточная железная дорога). За счёт внебюджетных средств Учреждения содержат и развивают базы отдыха, предоставляют сотрудникам льготные условия для занятий спортом в спортивных сооружениях.

Вместе с тем, в системе отраслевого образования остаются проблемы, которые необходимо срочно решать. Преподаватели средних профессиональных учебных учреждений железнодорожного транспорта

оказались в числе малообеспеченной категории граждан. Низкая заработка преподавателей техникумов и колледжей, пенсии ниже прожиточного минимума не позволяют им решать насущные социальные вопросы – приобретения жилья, возмещения оплаты за содержание детей работников в негосударственных дошкольных образовательных учреждениях, полноценного отдыха и санаторно-курортного лечения, культурного досуга.

Средства на эти цели надо изыскивать. Следует развивать спортивные базы отдыха, санатории для студентов. Транспорту нужны здоровые специалисты.

С каждым годом становится меньше доступных общежитий, мест катастрофически не хватает, после ремонта их число сокращается, возрастает стоимость проживания. Должен быть найден единый подход к этой проблеме.

Вызывает тревогу выполнение Плана мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (так называемая «дорожная карта» Минобрнауки России), утверждённый Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. № 722-р и Указов Президента России, направленных на реформирование сети бюджетных учреждений путём повышения эффективности предоставления государственных и муниципальных услуг при одновременном сокращении расходов бюджетов на функционирование таких учреждений.

В последнее время наметилась тенденция по закрытию в вузах так называемых «непрофильных» специальностей (направлений) подготовки кадров, и, в первую очередь, экономической и иной гуманитарной направленности, при том, что потребность железнодорожной отрасли в соответствующих работниках имеется.

С 2015 по 2018 годы Минобрнауки России пересмотрит нормативные затраты на студентов. Норматив учтёт не только зарплату педагогов, но и форму обучения, тип вуза, наличие условий для обучения людей с ограниченными возможностями. Все преподаватели пройдут аттестацию и со всеми будет заключён «эффективный контракт».

Правовыми инспекторами труда Профсоюза за 2015 год в Учреждениях проведено 11 проверок соблюдения трудового законодательства, выявлено 34 нарушения. Все выявленные нарушения устраниены.

По решению Совета председателей организаций Профсоюза работников железнодорожных высших учебных заведений (от 10.07.2015 г.) в вузах был продолжен мониторинг выполнения Указов Президента России, «дорожной карты», реализации «эффективных контрактов».

На заседании Совета было ещё раз рассмотрено новое Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 – 2017 годы, принятое в декабре 2014 года.

Совет отметил, что новое Отраслевое соглашение Министерства образования и науки Российской Федерации, по сравнению с Отраслевым соглашением по учреждениям образования, подведомственным

Федеральному агентству железнодорожного транспорта, на 2014 – 2016 годы, содержит ряд пунктов, отражающих изменения законодательства в сфере образования, произошедшие в течение 2014 года, то есть уже после принятия Отраслевого соглашения по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта.

Рассмотрев основные отличия Отраслевых соглашений, Совет считает целесообразным включить в Отраслевое соглашение по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта, на 2017 – 2019 годы, новые пункты, направленные на повышение уровня социально-экономических гарантий работников учебных учреждений.

По сообщению представителей сторон социального партнёрства в Учреждениях, принятые обязательства Соглашения и коллективных договоров за 2015 год признаны, в основном, выполненными.

**Новые пункты, предлагаемые для включения  
в Отраслевое соглашение по учреждениям образования,  
подведомственным федеральному агентству железнодорожного  
транспорта, на 2017 – 2019 годы**

*(сформулированы на основе анализа Отраслевого соглашения по  
организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки  
Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы. Нумерация пунктов  
соответствует нумерации в Отраслевом соглашении Минобрнауки России)*

**Предложение № 1 в Раздел 2 «Обязательства представителей сторон  
Соглашения».**

**Пункт 2.3. РОСПРОФЖЕЛ:**

**Пункт 2.3.9.** Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических, научно-педагогических работников, состоящих в штате образовательных организаций высшего образования.

**Предложение № 2 в Раздел 3 «Развитие социального партнёрства и  
участие профсоюзных органов в управлении организациями».**

**Пункт 3.2. Росжелдор обязуется:**

**Пункт 3.2.2.** Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации (учёный, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

**Пункт 3.6.** Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в организациях:

- проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в организациях;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодёжи;
- обеспечение их правовой и социальной защищённости;
- активизация и поддержка патриотического воспитания студенческой молодёжи, воспитания здорового образа жизни, молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

**Пункт 3.7.** Росжелдор и РОСПРОФЖЕЛ рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите

социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодёжи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путём установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами.

### **Предложение № 3 в Раздел 4 Трудовые отношения.**

**Пункт 4.1.** Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

**Пункт 4.1.2.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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 г. N 2190-р) (далее – Программа).

**Пункт 4.1.3.** Работодатели 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 г. N 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за

календарный месяц либо, за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

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

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

**Пункт 4.1.6.** Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

не допускать снижение уровня 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.

**Пункт 4.2.** Росжелдор и РОСПРОФЖЕЛ рекомендуют предусматривать:

в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определённых сторонами условий трудового договора.

**Пункт 4.6.** Росжелдор и РОСПРОФЖЕЛ рекомендуют предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций высшего образования положение о том, что процедура расторжения трудового договора с научно-педагогическим работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтверждённой результатами аттестации, определяется учёным советом образовательной организации высшего образования.

**Предложение № 4 в Раздел 5 «Оплата труда и нормы труда».**

**Пункт 5.2.** Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

**Пункт 5.2.2.** Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учёта районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60%;

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

**Пункт 5.3.** При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

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

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

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

**Пункт 5.11.** Стороны считают необходимым:

**Пункт 5.11.1.** Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, 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.

**Пункт 5.11.4.** Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзовным организациям с целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих учёной степени) предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трёх лет преподавательской работы.

**Пункт 5.11.6.** Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзовным организациям предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

**Пункт 5.12.** В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по ежегодному увеличению фонда

оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году.

**Предложение № 5 в Раздел 6 «Рабочее время и время отдыха».**

**Пункт 6.6.** 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.

**Пункт 6.7.** Образовательные организации высшего образования могут закреплять в коллективных договорах право научных работников, имеющих учёную степень и занимающих штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены учёные степени, на ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

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

**Предложение № 6 в Раздел 7 «Условия и охрана труда».**

**Пункт 7.2.** Росжелдор способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

**Пункт 7.2.2.:**

- **абзац 1.** Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

- **абзац 2.** Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. N 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

**Предложение № 7 в Раздел 8 «Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров».**

**Пункт 8.4. Стороны совместно:**

**Пункт 8.4.4.** В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования, в том числе путём проведения мероприятий в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2014 – 2020 годы», утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2013 г. № 424;

- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

**Предложение № 8 в Раздел 9 «Социальные гарантии, льготы, компенсации».**

**Пункт 9.5.** Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях:

выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;

установление конкретных размеров средств, полученных от приносящей доход деятельности, выделяемых на развитие социальной сферы, в том числе на строительство жилья.

**Пункт 9.6.** Стороны исходят из того, что работодатели:

**Пункт 9.6.1.** Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

**Пункт 9.6.2.** Осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников на имеющейся базе образовательной организации (с учётом межвузовской кооперации) за счёт использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

**Пункт 9.7.** Росжелдор при формировании предложений к проекту федерального бюджета на очередной финансовый период учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников образовательных организаций за счёт средств бюджета.

## Форма анкеты для проведения мониторинга структуры фонда оплаты труда

Приложение 3

Зав.кафедрами	Списочный состав (без внешних совместителей)		Внешние совместители	
	Всего	В том числе по внутреннему совместительству	Всего	В том числе по внутреннему совместительству
Профессора	Списочный состав (без внешних совместителей)	Внешние совместители	Всего	В том числе по внутреннему совместительству
Доценты	Списочный состав (без внешних совместителей)	Внешние совместители	Всего	В том числе по внутреннему совместительству
Старшие преподаватели	Списочный состав (без внешних совместителей)	Внешние совместители	Всего	В том числе по внутреннему совместительству
преподаватели	Списочный состав (без внешних совместителей)	Внешние совместители	Всего	В том числе по внутреннему совместительству
преподаватели	Списочный состав (без внешних совместителей)	Внешние совместители	Всего	В том числе по внутреннему совместительству
преподаватели	Списочный состав (без внешних совместителей)	Внешние совместители	Всего	В том числе по внутреннему совместительству

Ассистент ы	Списочный состав (без внешних совместителей)	Всего					
		В том числе по внутреннему совместительству					
Внешние совместители							

## **Приложение 4**

**О предлагаемом дополнении п. 8 постановления Правительства РФ от 27.03.2015 N 285 «Об утверждении Правил установления организациям, осуществляющим образовательную деятельность, контрольных цифр приёма по профессиям, специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупнённым группам профессий, специальностей и направлений подготовки для обучения по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования за счёт бюджетных ассигнований федерального бюджета, а также о признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации».**

п. 8.

«Контрольные цифры приёма в отраслевые вузы определяются на основе реальных заявок объединений работодателей соответствующих отраслей. При этом условием закрепления за отраслевыми вузами соответствующих запрашиваемых минимально допустимых контрольных цифр приёма является наличие аккредитации на подготовку по соответствующим специальностям и направлениям подготовки, а также обоснованной отраслевой специфики подготовки кадров, делающей целесообразной подготовку соответствующих кадров именно в отраслевых образовательных учреждениях. Обоснованием наличия отраслевой специфики при подготовке кадров может служить:

- наличие в вузе научно-педагогических работников, имеющих базовое профессиональное отраслевое образование и учёные степени по научным направлениям, связанным со спецификой отрасли;
- наличие в программах обучения по соответствующим экономическим, юридическим и другим непрофильным специальностям и направлениям подготовки кадров специальных отраслевых дисциплин в объёме не менее 30 % от общего объёма входящих в программу обучения дисциплин».

## **Приложение 5**

### **О выполнении Решения Совета председателей организаций Профсоюза работников железнодорожных высших учебных заведений при ЦК РОСПРОФЖЕЛ от 08 – 10 июля 2015 г.**

Совет отметил, что ЦК Профсоюза проведена соответствующая работа по выполнению предложений, утверждённых Решением Совета от 08 – 10 июля 2015 г. в г. Ростов-на-Дону, а именно:

– по пункту 5 Решения «В связи с наметившейся тенденцией к закрытию в вузах так называемых «непрофильных» специальностей (направлений) подготовки кадров, и, в первую очередь, экономической и иной гуманитарной направленности, а также с учётом острой потребности отрасли в соответствующих работниках, просить Центральный комитет РОСПРОФЖЕЛ поддержать сохранение в железнодорожных вузах таких специальностей (направлений) подготовки кадров и обратиться по данному вопросу в Правительство Российской Федерации».

ЦК РОСПРОФЖЕЛ было направлено письмо Председателю Правительства Российской Федерации Д.А. Медведеву (от 09.11.2015 г. № И-320/3) с просьбой «о восстановлении в полном объёме бюджетного приёма на специальности и направления финансово-экономического, юридического и гуманитарного профилей для вузов, подведомственных Росжелдор».

В ответе на данное письмо (от 16.12.2015 г. № 05-ПГ-МОН-43332), подготовленном Департаментом государственной политики в сфере высшего образования Минобрнауки России, сказано: «Возможность установления контрольных цифр приёма на внеконкурсной основе действующим законодательством не предусмотрена».

На общественных слушаниях в Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации на тему «Место и роль отраслевых учреждений высшего профессионального образования в современной системе образования России» с докладом, содержащим ряд конкретных предложений в поддержку отраслевого железнодорожного образования, выступил представитель РОСПРОФЖЕЛ по Северо-Западному Федеральному округу В.Л. Белозёров.

– по пункту 8.2. Решения «О рассмотрении возможности оказания первичным профсоюзным организациям работникам (сотрудникам) учреждений образования целевой финансовой помощи на приобретение путёвок в детские оздоровительные лагеря для детей работников – членов Профсоюза».

ЦК РОСПРОФЖЕЛ выделил 450 санаторных путёвок для оздоровления сотрудников на Черноморское побережье Краснодарского края. Дополнительно к этому путёвки для детей работников вузов в детские оздоровительные лагеря в 2016 году ЦК РОСПРОФЖЕЛ не выделялись.