

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО МОРСКОГО И РЕЧНОГО ТРАНСПОРТА

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**

(ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

***МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И КОЛЛЕКТИВОМ
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
МОРСКОГО И РЕЧНОГО ФЛОТА
имени адмирала С.О. Макарова***

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

2015

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и является правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем – Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Государственный университет морского и речного флота имени адмирала С.О. Макарова» (в дальнейшем «Университет» и/или Работодатель), в лице ректора, действующего на основании Устава Университета, и работниками Университета в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации сотрудников Университета (в дальнейшем именуемом «Профсоюз» и/или «Профком»).

1.2. Коллективный договор представляет собой локальный правовой акт, направленный на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Университета и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот в Университете.

1.3. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральных законах Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона Российской Федерации «О занятости населения Российской Федерации», «Отраслевом соглашении по подведомственным Росморречфлоту федеральным учреждениям и федеральным государственным унитарным предприятиям в сфере морского транспорта Российской Федерации на 2012 – 2014 годы».

1.4. Основными принципами Коллективного договора, как формы социального партнерства являются: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; соблюдение сторонами законов и иных нормативных правовых актов, полномочность представителей сторон; добровольность принятия сторонами на себя обязательств и реальность их выполнения; обязательность выполнения Коллективного договора; контроль за выполнением Коллективного договора; ответственность сторон и их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора.

1.5. При реализации положений данного Коллективного договора Стороны будут стремиться избегать конфронтации, а возникающие разногласия или недоразумения решать прежде всего путем переговоров.

При необходимости изменения какого-либо положения Коллективного договора и при отсутствии согласия между Университетом и Профкомом, вопрос рассматривается на Университетской комиссии в десятидневный срок, а при отсутствии результата выносится на заседание Ученого совета для

принятия согласованного решения, которое оформляется протоколом разногласий и прилагается к Коллективному договору.

1.6. Разрешение коллективных споров (конфликтов), связанных с выполнением Коллективного договора, производится в соответствии с действующим законодательством, в духе взаимного уважения, путем поиска взаимоприемлемых решений.

1.7. Коллективный договор в соответствии со ст.43 ТК РФ распространяется на всех работников Университета. Все условия Коллективного договора, не противоречащие действующему законодательству, являются обязательными. Коллективный договор, приложения и дополнения к нему подписываются от администрации Университета ректором, с одной стороны, и от первичной профсоюзной организации Университета председателем профсоюзного комитета, с другой стороны.

1.8. Стороны обязуются прилагать максимум усилий по смягчению отрицательных социально-экономических последствий при принятии новых нормативно-правовых актов и учитывать эти обязательства при внесении изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.9. Стороны договорились о создании на равноправной основе постоянно действующей Университетской комиссии в количестве 6 человек из равного числа представителей сторон для:

- ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Коллективного договора и его заключения;
- подготовки внесения изменений и дополнений в Коллективный договор;
- урегулирования возникающих разногласий и обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля выполнения Коллективного договора.

1.10. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Коллективный договор может быть продлен по соглашению Сторон на срок не более трех лет. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения оформляются в письменном виде, как Дополнительные соглашения к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Университета.

1.12. В случае форс-мажорных обстоятельств, которые включают в себя действия правительственных и банковских органов, массовые беспорядки, нестабильное и неполное финансирование со стороны Учредителя Университета, иные чрезвычайные ситуации, Стороны срочно проводят консультации по внесению необходимых изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.13. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования одной или обеих организаций – Сторон настоящего Коллективного договора; в случае изменения Устава обеих организаций или одной из них – Сторон настоящего Коллективного договора, а также в случае расторжения соглашения с руководителем организации – Стороны.

1.14. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующим в Университете Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Заклучив Коллективный договор, Стороны признают взаимные права и обязанности и обязуются их соблюдать и выполнять.

2.1. Обязанности Работодателя:

2.1.1. Принять на себя обязательства по установлению сотрудникам заработной платы в соответствии с принятой в стране системой оплаты труда для государственных бюджетных организаций.

2.1.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Коллективным договором, по согласованию с Профсоюзом (ст. 8 ТК РФ).

2.1.3. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия Коллективного договора и трудовых договоров.

2.1.4. Обеспечивать занятость работников, создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников.

2.1.5. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

2.1.7. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.1.8. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией, литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.1.9. Вести переговоры, а также заключать Коллективный договор.

2.1.10. Предоставлять председателю профсоюзного комитета полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением.

2.1.11. Рассматривать представление соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

2.1.12. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.1.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

2.1.14. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами.

2.2. Обязанности профсоюзного комитета:

2.2.1. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращениях в Комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве.

2.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением Коллективного договора.

2.2.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.4. Направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений закона и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

2.2.5. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения Работодателем обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

2.2.6. Периодически доводить промежуточные итоги выполнения Коллективного договора до трудового коллектива.

2.2.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором, а также споров, связанных с изменениями условий труда.

2.2.8. Проводить консультации и переговоры с представителями Работодателя по повышению жизненного уровня сотрудников Университета.

2.2.9. Постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе Профкома, событиях профсоюзной жизни.

2.3. Обязанности работников (Ст. 21 ТК РФ):

2.3.1. Добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные трудовым договором.

2.3.2. Соблюдать Устав Университета.

2.3.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Университета.

2.3.4. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

2.3.7. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.3.8. Выполнять установленные нормы труда.

2.4. Права Работодателя (Ст. 22 ТК РФ)

2.4.1. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников.

2.4.2. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Университета.

2.4.3. Распоряжаться прибылью, остающейся в распоряжении Университета, согласно утвержденной смете.

2.5. Права профсоюзного комитета

2.5.1. Получать всю информацию, необходимую для контроля выполнения Коллективного договора.

2.5.2. Получать информацию от ректора, проректоров и руководителей структурных подразделений Университета о состоянии условий и охраны труда, обо всех несчастных случаях и профессиональных заболеваниях (Ст. 370 ТК РФ).

2.5.3. Организовывать коллективные действия в случае невыполнения Работодателем положений Коллективного договора в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.6. Права членов профсоюза

2.6.1. Обращаться за консультациями, связанными с работой, её условиями, социально проблемами в профсоюзный комитет сотрудников Университета, Северо-Западную территориальную организацию Профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации (СЗТО ПРВТ) за правовой помощью и получать её.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников Университета осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова», принятым Ученым Советом и утвержденным ректором Университета.

3.2. Оплата труда каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и

максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Премирование работников производится в соответствии с «Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова» и «Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера профессорско-преподавательскому составу ФГБОУ ВО ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова», принимаемыми Ученым советом Университета и утверждаемыми ректором с учетом мнения профсоюзного комитета. Размер премии предельными размерами не ограничивается.

3.3. Штат работников Университета утверждается ректором, исходя из задач и специфики деятельности Университета, в пределах фонда оплаты труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности, с учетом мнения руководителей структурных подразделений.

3.4. Для своевременной выплаты заработной платы Работодатель использует как средства федерального бюджета, так и собственные доходы от приносящей доход деятельности в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности.

3.5. Оплата труда научных работников при выполнении ими хоздоговорных НИР производится в соответствии с «Положением об оплате труда работников Научного центра Университета».

3.6. Выплата заработной платы работникам Университета производится 8 и 23 числа каждого месяца. В случае отсутствия средств на лицевом счете Университета Работодатель информирует об этом профсоюзный комитет за три дня до установленных дней выдачи зарплаты.

3.7. Работодатель по согласованию с Работником безвозмездно перечисляет его заработную плату на личный лицевой счет в банке.

3.8. Оплата очередного отпуска производится за 3 (Три) дня до его начала. В случае отсутствия средств на лицевом счете Университета и невозможности своевременной выплаты отпускных, отпуск по желанию работника может быть перенесен на период задержки выплаты, но без ущерба для выполнения графика учебного процесса.

3.9. В случае задолженности по оплате труда в соответствии со ст.236 ТК РФ Работодатель выплачивает заработную плату с выплатой денежной компенсации в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней Работник на основании ст.142 ТК РФ имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.10. В случае необходимости изменения системы и размеров оплаты труда, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных Сторонами существенных условий трудового договора по инициативе

Работодателя при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений Работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (Ст.74 ТК РФ).

3.11. При переводе Работника на другую работу в связи с повреждением здоровья (профессиональное заболевание, увечье) по вине Работодателя, последний выплачивает Работнику разницу между прежней месячной заработной платой и заработной платой по новому месту работы.

3.12. Каждому Работнику Университета Работодатель предоставляет возможность ознакомиться со своим личным счетом в расчетном отделе бухгалтерии, а также ежемесячно получить личный расчетный листок.

3.13. Прекращение трудового договора производится в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.14. Стороны договорились:

3.14.1. При изменении условий трудового договора, заключаемого с Работником на определенный срок, учитывать условия «Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова» и Коллективного договора, не ухудшая положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.14.2. При принятии новых нормативно-правовых актов, улучшающих положение работников, соответствующие статьи указанных документов вступают в силу автоматически, без корректировки заключенных трудовых договоров.

3.14.3. Споры между Работодателем и Работником по вопросам заключения, исполнения и прекращения трудового договора, изменения его условий по инициативе одной из Сторон рассматриваются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ И ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Условия трудового договора не могут быть хуже соответствующих условий отраслевого тарифного соглашения и региональных соглашений, заключенных в установленном порядке Коллективного договора.

4.2. Режим труда для различных категорий работников Университета определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями о структурных подразделениях и должностными инструкциями.

4.3. Взаимодействие между Работодателем и Работниками по вопросам охраны труда и техники безопасности строится, исходя из необходимости соблюдения норм и правил действующего законодательства.

4.4. Работодатель на основе законодательства РФ и нормативно правовых актов об охране труда и охране окружающей среды обеспечивает безопасные условия труда, внедрение современного и безопасного быта, а также несет предусмотренную законодательством ответственность за несоблюдение настоящих обязательств.

4.5. Работодатель обеспечивает проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми поступающими на работу лицами, а также с практикантами и командированными работниками других предприятий и организаций.

4.6. Работодатель обеспечивает Работников достоверной информацией, как от Работодателя, так и от государственных или общественных органов, о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте Работника, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях, о средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите Работника от воздействия вредных и/или опасных производственных факторов.

4.7. Работодатель периодически (1 раз в 5 лет) осуществляет специальную оценку условий труда (СОУТ) в структурных подразделениях Университета при участии представителей Профсоюзного комитета. Работодатель осуществляет замеры вредных и/или опасных производственных факторов в объеме, предусмотренном специальной оценкой условий труда, и обеспечивает производственный контроль за соблюдением предельных норм вредных воздействий на Работников и окружающую среду.

4.8. Работодатель обеспечивает хозяйственное содержание и своевременный ремонт объектов, производственных и служебных помещений, создает условия для соблюдения правил технической эксплуатации зданий, сооружений и других объектов.

4.9. При выявлении нарушений правил и требований по охране труда и окружающей среды Работодатель обязан приостановить проведение работ до устранения опасности здоровью Работников.

4.10. В случае приостановки или запрещения работ по причине нарушений правил и норм охраны труда и охраны окружающей среды, возникших не по вине Работника, ему гарантируется сохранение места работы и выплата средней заработной платы за все время вынужденного простоя.

4.11. К Работнику, обоснованно отказавшемуся от выполнения работы вследствие несоблюдения Работодателем требований законодательства об охране труда и условий Коллективного договора по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, применение мер ответственности не допускается.

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. Организовать проведение обязательных предварительных медицинских осмотров (обследований) работников вновь поступающих на работу в Университет.

4.12.2. Организовать проведение медицинских осмотров (обследований) Работников Университета с оформлением личных медицинских книжек (приобретение, гигиеническое обучение, заключение) в соответствии с ФЗ РФ № 52-ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

4.12.3. Организовать проведение медицинских осмотров (обследований) Работников Университета, согласно Приказа Минздравсоцразвития РФ № 302н от 12.04.2011 г. «О порядке проведения предварительных и периодических

медицинских регламентах допуска к профессии» с выдачей соответствующих нормативных документов.

4.13. Работодатель организует посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками первой помощи.

4.14. Работодатель своевременно обеспечивает Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, имеющими сертификаты качества, в соответствии с установленными нормами, а также организует их стирку (чистку) и ремонт. Специальная одежда и специальная обувь, пришедшая в негодность не по вине Работника до истечения установленного срока, заменяются новыми или отремонтированными.

4.15. Работодатель обеспечивает на рабочих местах и вспомогательных помещениях уровни освещенности, шума и температурного режима согласно установленным нормативам.

4.16. В отношении труда во вредных и/или опасных условиях Работодатель обязуется:

- не допускать производства работ в случае превышения предельно допустимых норм содержания вредных и опасных для здоровья факторов (веществ) на рабочем месте, определенных в установленном порядке согласно требованиям законодательства об охране труда;

- проводить периодическое медицинское освидетельствование Работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда;

4.17. При получении Работником увечья или повреждения здоровья, связанного с производством, Работодатель производит возмещение вреда в соответствии с законодательством РФ.

4.18. Работодатель организует проведение (не реже 1 раза в год) флюорографического обследования Работников Университета.

4.19. В соответствии со ст. 370 ТК РФ Профсоюз участвует в организации общественного контроля над условиями и охраной труда: участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

4.20. Работодатель разрабатывает природоохранные мероприятия по снижению вредных воздействий на окружающую среду, обеспечивая улучшение экологической обстановки на территории Университета.

4.21. Работодатель обязуется обучать Работников согласно ст. 73 Федерального закона от 10.01.2002г. № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды», ст. 15 Федерального закона от 24.06.1998г. № 89-ФЗ «Об отходах производства и потребления» и Приказа МПР РФ от 18.12.2002г. № 868 «Об организации профессиональной подготовки на право работы с опасными отходами».

4.22. Каждый Работник обязан соблюдать требования предусмотренные законодательством РФ, иными нормативно-правовыми и локальными актами в области охраны труда и охраны окружающей среды, в том числе инструкциями по охране труда и охраны окружающей среды, действующими в Университете, а также:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать непосредственного руководителя, отдел охраны труда и экологии о произошедшем несчастном случае или любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников Университета;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры в соответствии с законодательством.

5. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ

5.1. Работодатель стремится обеспечить сохранение объема работ для полной занятости имеющейся численности работников.

5.2. В случае структурных преобразований и вынужденного сокращения численности работающих преимущественное право на занятие имеющихся в Университете вакансий имеют:

- работники с наивысшей производительностью труда и квалификацией;
- семейные с двумя и более иждивенцами;
- работники, у которых в семье нет других членов с самостоятельным заработком;
- работники, которым осталось два года до достижения пенсионного возраста;
- работники, получившие в Университете профессиональное заболевание или трудовое увечье;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства.

5.3. За продолжительную и безупречную работу в Университете, высокие показатели в труде, Работодатель по согласованию с профкомом применяет следующие поощрения: объявление благодарности; награждение денежной премией, ценным подарком, Почетной грамотой Университета; представление к отраслевым, правительственным и государственным наградам и почетным званиям.

5.4. При расторжении трудового договора с Работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе Работодателя последний обязательно учитывает мнение профсоюзного комитета.

5.5. В Университете устанавливается рабочее время, время отдыха работников в соответствии с требованиями трудового законодательства, Уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами Университета и настоящим Коллективным договором.

5.6. За работу, в случае необходимости, в общевыходные и праздничные дни работодатель предоставляет работнику компенсацию в размере двух дней последующего отдыха или, по соглашению Сторон, в денежной форме в

двойном размере оплаты. Компенсация в размере двух дней отдыха по соглашению Сторон может быть присоединена к очередному отпуску.

5.7. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, а также работа по индивидуальному графику. Неполный рабочий день (неполная рабочая неделя) или работа по индивидуальному графику устанавливаются по личному заявлению:

- беременным женщинам;
- одному из родителей, имеющему детей до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет), не занятому в учебном процессе;
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;
- инвалидам.

5.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени (кроме инвалидов).

5.9. Работодатель предоставляет следующие виды и формы отпусков:

5.9.1. Ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке, определенном действующим законодательством, Уставом Университета и трудовым договором.

5.9.2. Дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью от 3 до 14 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем. Общий порядок предоставления дополнительных отпусков регулируется приказом ректора.

5.9.3. Работники Университета имеют право на оплачиваемые социальные отпуска по следующим основаниям:

- на свадьбу – 3 дня;
- на свадьбу детей – 2 дня;
- в связи с рождением ребенка (одному из родителей) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 4 дня;
- переезд на новое место жительства – 3 дня.

5.9.4. Отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 28 календарных дней на основании справки врача и личного заявления беременным женщинам накануне отпуска по беременности и родам.

5.9.5. Отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления и с согласия Работодателя:

- работающим пенсионерам – до 20 дней;
- участникам ВОВ – до 40 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- другим категориям работников – до 14 календарных дней.

5.9.6. Матерям, имеющим детей младшего школьного возраста и не занятым в учебном процессе, на основании личного заявления 1 сентября предоставляется выходной день с сохранением заработной платы.

5.10. Работникам, проработавшим в Университете не менее 15 лет, при выходе на пенсию по возрасту за безупречную работу и образцовое выполнение трудовых обязанностей выплачивается материальная помощь в размере месячной заработной платы. В исключительных случаях сотрудникам, проработавшим в Университете более 40 лет и внесшим значительный вклад в развитие Университета, эта сумма по решению ректора может быть увеличена.

5.11. Работодатель выплачивает работнику из внебюджетных средств пособие в размере трех среднемесячных заработных плат при выходе на пенсию по инвалидности, если инвалидность получена в связи с трудовым увечьем в Университете по вине Работодателя.

5.12. По инициативе Работодателя работник может привлекаться к сверхурочной работе – работе, выполняемой за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия и без его согласия в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, а последующие – в двойном.

5.13. Привлечение работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни производится в соответствии с приказом Работодателя, при согласии работника, выраженного в письменной форме, и с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.14. В соответствии с «Положением об оплате труда ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»» Работодатель по согласованию с Профкомом производит следующие выплаты работникам в связи с юбилейными датами:

5.14.1. Выплату премий работникам за многолетний добросовестный труд, большой вклад в развитие Университета и по случаю юбилеев – 50-летия, 55-летия (женщинам), 60-летия и далее через каждые пять лет. Размер премии зависит от стажа работы в Университете и отношения работника к выполнению должностных обязанностей. При стаже работы от пяти до десяти лет в размере, 10% от заработной платы, от 10 до 20 лет – 25% от заработной платы, свыше 20 лет – в размере 50% от заработной платы. В исключительных случаях работникам, внесшим значительный вклад в развитие Университета, эта сумма по решению ректора может быть увеличена.

5.14.2. Выплату материальной помощи по случаю юбилея работникам, проработавшим в Университете не менее 20 лет, но к моменту юбилея, находящихся на пенсии. Размер материальной помощи может составлять от 4

до 10 тысяч рублей в зависимости от стажа работы в Университете и личного вклада награждаемого.

5.15. Работодатель предусматривает выделение денежных средств на оказание материальной помощи работникам в следующих случаях:

5.15.1. Оказание разовой материальной помощи в случаях непредвиденных жизненных ситуаций, связанных с денежными затруднениями. Размер материальной помощи зависит от наличия денежных средств у Работодателя и стажа работы работника в Университете. При стаже работы от 1 года до 5 лет в размере 10% от заработной платы, от 5 до 10 лет – размере 25% от заработной платы, свыше 10 лет – в размере 50% месячного заработка. В исключительных случаях по ходатайству председателя профсоюзной организации Работодатель может увеличить размер оказываемой материальной помощи.

5.15.2. Оказание материальной помощи на лечение работников в соответствии с «Положением о материальной помощи работникам ГУМРФ, оказываемой для оплаты медицинских услуг».

5.15.3. Оказание материальной помощи на ритуальные услуги.

В связи со смертью работников, проработавших в Университете менее 5 лет, выплачивается материальная помощь в размере фактически произведенных расходов, подтвержденных платежными документами, но не более 20 000 (Двадцать тысяч) рублей.

Материальная помощь на погребение работников, проработавших в Университете более 5 лет и не вышедших на пенсию, выплачивается по фактическим расходам, подтвержденным платежными документами, но не более 40 000 (Сорок тысяч) рублей. В исключительных случаях, на погребение работников, внесших значительный вклад в развитие Университета, эта сумма может быть увеличена по решению ректора.

На погребение работников, проработавших в Университете не менее 20 лет, но к моменту смерти находившихся на пенсии, выплачивается материальная помощь в размере половины затрат на погребение, но не свыше 25 000 (Двадцати пяти тысяч) рублей; от 10 до 20 лет – в размере одной трети затрат на погребение, но не свыше 15 000 (Пятнадцати тысяч) рублей; менее 10 лет в размере 25%, но не свыше 10 000 (Десяти тысяч) рублей.

В связи со смертью ближайших родственников (супруг, родители, дети) работникам, проработавшим в Университете более 5 лет, выплачивается материальная помощь в размере месячного заработка, но не более тридцати тысяч рублей; для работников, проработавших в Университете менее 5 лет, выплачивается материальная помощь в размере 30% от заработной платы.

5.15.4. Частичную компенсацию оплаты (от 50 до 90%) путевок на санаторно-курортное лечение детей и путевок в детские оздоровительные лагеря.

Одиноким родителям, работникам Университета, а также работникам, в семьях которых имеется трое и более детей или дети-инвалиды, по решению комиссии социального страхования может предоставляться стопроцентная компенсация.

5.15.5. Частичную компенсацию оплаты в размере 50%, но не более 25 000 (Двадцати пяти) тысяч рублей, путевок на санаторно-курортное лечение сотрудников на территории РФ и республики Беларусь. В исключительных случаях, по представлению комиссии социального страхования и решению ректора путевка может оплачиваться полностью.

5.15.6. Оплату детских новогодних подарков.

5.15.7. Частичную оплату (в пределах сумм, предусмотренных сметой) экскурсий, вечеров отдыха, театральных представлений, организуемых для сотрудников и членов их семей.

5.16. Работодатель ежегодно выделяет из внебюджетных средств суммы на частичную оплату лечения и других медицинских услуг, оказываемых Работникам, в случае невозможности этой оплаты страховой медицинской компанией из средств обязательного медицинского страхования.

Размер выделяемой на вышеуказанные цели суммы определяется сметой Университета.

5.17. Контроль за расходованием средств, выделяемых на приобретение санаторно-курортных путевок, оплату лечения и других медицинских услуг, осуществляет комиссия социального страхования, избираемая на конференции и работающая в соответствии с Положением о комиссии социального страхования.

5.18. Документы для назначения пенсии работникам Университета готовятся сотрудниками Отдела кадров, не менее чем за месяц до наступления пенсионного возраста.

5.19. Работники Университета имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью Работодатель осуществляет планирование повышения квалификации работников на основе планов кафедр и иных структурных подразделений с учетом имеющихся средств и мнения каждого работника о соответствующих формах стажировки: творческого отпуска, семинара, командировки и иных формах. При этом работнику предоставляются установленные законодательством о труде гарантии и компенсации.

5.20. Для работников, впервые получающих высшее образование по заочной форме обучения в Университете и не имеющих задолженностей по учебе, приказом ректора может быть установлена льгота на оплату обучения в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

5.21. Стороны принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Университета и членами их семей. В этих целях Работодатель предоставляет в бесплатное пользование в согласованное время по заявкам Профкома спортивные залы и инвентарь для проведения спортивной и физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками и членами их семей, актовый зал и конференц-залы для проведения организационной и культурно-просветительской работы.

5.22. Стороны договорились, что жилплощадь, приобретенная путем обмена или построенная за счет средств Университета, распределяется с участием председателя Профкома.

5.23. По ходатайству Профкома при наличии свободных комнат в общежитиях Университета, работникам Университета, не обеспеченным жилой площадью, могут предоставляться на платной основе места для проживания.

5.24. Стороны согласились продолжить практику проведения отдыха сотрудников Университета и членов их семей на льготных условиях на УББ (о. Березовый) и на Геобазе (пос. Толмачёво) в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

5.25. На базе Медицинской службы Университета осуществляется частичное медицинское обслуживание работников Университета в соответствии с локальными нормативными актами.

5.26. Работодатель создает необходимые условия для прохождения работниками Университета один раз в год флюорографического обследования.

5.27. Работодатель обеспечивает работников Университета, связанных с работой в нескольких учебных городках, проездными карточками или их денежной компенсацией.

6. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. Высшим органом самоуправления в Университете является конференция коллектива Университета.

6.2. Представительным органом коллектива работников Университета является первичная профсоюзная организация работников. Она осуществляет общественный контроль за соблюдением Трудового законодательства, Коллективного договора; обеспечивает социальную защиту членов профсоюза, осуществляет пропаганду трудового законодательства.

6.3. Работодатель обязуется:

6.1.1 Предоставлять по запросам Профкома достоверную и полную информацию по вопросам, связанным с использованием труда, социальным положением работников. По просьбе Профкома информация должна предоставляться в письменном виде и в согласованные Сторонами сроки. С целью получения указанной информации председателю Профкома или лицу, его замещающему, предоставляется право участвовать в заседаниях административных органов Университета, совещаниях и собраниях, проводимых администрацией, по вопросам, затрагивающим интересы членов трудового коллектива.

6.1.2 Стороны исходят из того, что Профком пользуется правом на проведение проверок состояния использования труда, социального положения работников. Он вправе принимать участие в проверках по этим вопросам, включая в экспертные комиссии своих представителей.

6.1.3 Предоставлять профсоюзному комитету бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного комитета и для проведения собраний (конференций), а также транспортные средства, средства оргтехники и связи,

копирование на множительной технике материалов, необходимых для работы профсоюзной организации.

6.1.4 Удерживать членские профсоюзные взносы по личному заявлению члена профсоюза из заработной платы и перечислять их на расчетный счет Профкома.

6.1.5 Освобождать от работы членов профсоюзного комитета с сохранением заработной платы, в случае их участия в краткосрочных (до трех дней в квартал) профсоюзных мероприятиях, проводимых в интересах коллектива.

6.1.6 Считать освобожденных работников профсоюзного комитета приравненными в правах к членам трудового коллектива Университета.

6.4. Стороны договорились, что Профком, поддерживая инициативу вышестоящих профсоюзных органов и в порядке солидарности с родственными профсоюзами, оставляет за собой право в рамках существующего законодательства организовывать акции протеста в защиту требований работников Высшей школы и народного образования.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Уведомительная регистрация Коллективного договора (с приложениями и протоколами разногласий) проводится Работодателем в соответствии с законодательством.

7.2. В случае изменения организационной структуры Университета, необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в Коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

7.3. Ни одна из договаривающихся Сторон не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение его положений. Все изменения и дополнения оформляются как приложения к Коллективному договору и подписываются Сторонами.

7.4. Стороны регулярно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших Коллективный договор.

7.5. При невыполнении обязательств Коллективного договора лица, уполномоченные на их выполнение, несут ответственность в соответствии с законодательством.

7.6. Члены коллектива Университета, нарушающие условия Коллективного договора, с согласия первичной профсоюзной организации лишаются частично или полностью льгот, предусмотренных договором.

7.7. Контроль за выполнением Коллективного договора возлагается на комиссию из представителей администрации и профкома, избранную на конференции.

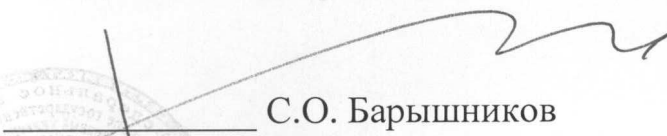
Настоящий договор подписан

" 09 " 12 2015 г.


Подписи Сторон:

Ректор ГУМРФ
им. адм. С.О. Макарова

Председатель профкома
сотрудников ГУМРФ



С.О. Барышников



Е.Г. Машкова



12	12	01 57 г.
общего отдела		
И.А. Чепурная		



Решито, пронумеровано, креплено

И.А. Чепурная