

Федеральное агентство морского и речного транспорта
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»

Коллективный договор
на 2021-2024 годы


Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

" 29 " июня 20 21 г.

рег. № 14935/21-КД

Подпись _____

Санкт-Петербург
2021

	ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»		Стр. 2 из 21
	Коллективный договор на 2021-2024 годы	Версия:	2

СТРАНИЦА СТАТУСА ДОКУМЕНТА

Приложение


к приказу ФГБОУ ВО «ГУМРФ
имени адмирала С.О. Макарова»
от 31 05 2021 № 678

<p>Система менеджмента качества</p> <p>Коллективный договор на 2021-2024 годы</p>	<p>Новая редакция</p>
	<p>Дата введения - в соответствии с приказом</p>

Коллективный договор на 2021-2024 годы разработан согласно требованиям Международного Стандарта ИСО 9001-2015 и является документом системы менеджмента качества ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова». Коллективный договор на 2021-2024 годы разработан в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации. Настоящий Коллективный договор на 2021-2024 годы определяет общие правила, регулирующие социально-трудовые отношения в ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова».

Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен без разрешения ректора

Контроль документа	Ректор
Руководитель разработки	Начальник юридического отдела
Исполнитель	Главный юрисконсульт

	ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»		Стр. 3 из 21
	Коллективный договор на 2021-2024 годы	Версия:	2

Оглавление

Лист ознакомления	3
Лист учета экземпляров	3
Лист учета корректуры	3
I. Общие положения	4
II. Контроль и ответственность	5
III. Права и обязанности сторон	6
IV. Оплата труда	8
V. Трудовой договор, обеспечение занятости и социально-трудовые гарантии	10
VI. Организация охраны труда	15
VII. Отпуска	16
VIII. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюза	20
IX. Заключительные положения	21

Лист ознакомления

№	Должность	Ф.И.О.	Дата	Подпись
1				
2				
3				
4				
5				
6				


Лист учета экземпляров

Место хранения копируемых экземпляров	№ экземпляра
Юридический отдел	2
Первичная профсоюзная организация сотрудников ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова Северо-Западной территориальной организации профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации	3

Место хранения некорректируемого экземпляра	№ экземпляра
Общий отдел	1
Служба качества	4
Сайт университета	

Лист учета корректуры

№	Номер страницы	Номер пункта	Изменение (проверка)	Дата внесения корректуры (проверки)	Утверждение корректуры (Ф.И.О. / Подпись)

	ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»		Стр. 4 из 21
	Коллективный договор на 2021-2024 годы	Версия:	2

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Государственный университет морского и речного флота имени адмирала С.О. Макарова» (далее - Университет) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель – в лице ректора Университета, действующего на основании Устава (далее – Работодатель).

Работники в лице их представителя – председателя Первичной профсоюзной организации сотрудников ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова Северо-Западной территориальной организации профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Договор основывается на действующих нормах права, 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».

1.5. При необходимости изменения какого-либо положения Договора и при отсутствии согласия между Университетом и Профсоюзом, вопрос рассматривается на комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в десятидневный срок, а при отсутствии результата выносится на заседание Ученого совета для принятия согласованного решения, которое оформляется протоколом разногласий и прилагается к настоящему Коллективному договору.


Стороны договорились о создании на равноправной основе постоянно действующей комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 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.

1.6. Разрешение коллективных споров (конфликтов), связанных с выполнением 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.

1.8. Настоящий 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.

	ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»		Стр. 5 из 21
	Коллективный договор на 2021-2024 годы	Версия:	2

1.9. 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 Договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим 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.

1.10. В случае форс-мажорных обстоятельств, которые включают в себя действия правительственных и банковских органов, массовые беспорядки, эпидемии, 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.

1.11. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации Сторон подписавших Договор, в соответствии с законодательством Российской Федерации. При ликвидации Стороны, Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. В случае реорганизации Стороны её права и обязанности по Договору переходят к правопреемнику в соответствии с законодательством Российской Федерации и сохраняются на срок действия Договора.

1.12. Законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия настоящего Договора улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников Университета, применяются со дня вступления их в силу. Если иными нормативными правовыми актами Российской Федерации положение работников ухудшается, на весь период действия Договора действуют условия настоящего Коллективного договора.

1.13. В Договоре по взаимному согласию Сторон в течение срока его действия могут быть внесены изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников.

II. Контроль и ответственность


2.1. Стороны признают настоящий Договор основным документом социального партнерства, направленным на усиление защиты профессиональных и социально-трудовых прав работников с учетом интересов Сторон.

2.2. Контроль по выполнению настоящего Договора осуществляется Сторонами, подписавшими Договор, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию (ст. 51 ТК РФ).

2.3. Стороны, подписавшие Договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общей конференции трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие настоящий Договор.

2.4. Стороны обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по реализации Договора. Профсоюз, подписавший Договор, для контроля по его выполнению проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации Университета информацию о ходе и итогах выполнения Договора и заслушивает на своих заседаниях Работодателя о ходе выполнения положений Договора.

2.5. Представители Работодателя, либо представители Профсоюза, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены в ст. 5.31 Кодекса

	ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»		Стр. 6 из 21
	Коллективный договор на 2021-2024 годы	Версия:	2

Российской Федерации об административных правонарушениях.

2.6. Стороны проводят взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников и связанных с ними экономических вопросов.

III. Права и обязанности сторон

Заклучив настоящий Договор, Стороны признают взаимные права и обязанности и обязуются их соблюдать и выполнять.

Обязанности Работодателя:

3.1. Принять на себя обязательства по установлению работникам заработной платы в соответствии с принятой системой оплаты труда для государственных бюджетных учреждений.

3.2. 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).

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

3.4. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

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

3.7. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

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

3.9. Обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

3.10. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

3.11. Предоставлять председателю Профсоюза полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением.

3.12. 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.


3.13. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда.

3.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.15. 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.

Обязанности Профсоюза:

3.16. Представлять, отстаивать, защищать права и интересы работников, в том числе при их обращениях в Комиссии по трудовым спорам и судебные органы по вопросам

	ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»		Стр. 7 из 21
	Коллективный договор на 2021-2024 годы	Версия:	2

возмещения вреда, причиненного их здоровью в Университете.

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

3.18. Принимать участие в расследовании несчастных случаев в Университете и профессиональных заболеваний.

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

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

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

3.22. 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.

3.23. Проводить консультации и переговоры с представителями Работодателя по повышению жизненного уровня работников Университета.

3.24. Постоянно информировать членов Профсоюза о работе Профсоюза, событиях профсоюзной жизни.

Обязанности работников (ст. 21 ТК РФ):

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

3.26. Соблюдать Устав Университета.

3.27. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Университета.

3.28. Соблюдать трудовую дисциплину.

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

3.30. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

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

3.32. Выполнять установленные нормы труда.

Права Работодателя (Ст. 22 ТК РФ)

3.33. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.


3.34. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Университета.

Права Профсоюза:

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

3.36. 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).

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

	ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»		Стр. 8 из 21
	Коллективный договор на 2021-2024 годы	Версия:	2

Права работников:

3.38. Обращаться за консультацией, за правовой помощью и получать её связанной с работой и её условиями, в Профсоюз Университета и Северо-Западную территориальную организацию профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации.

IV. Оплата труда

4.1. 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 согласованным с Профсоюзом и утвержденным приказом Работодателя.

4.2. 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», принимаемым Ученым советом Университета и утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

4.3. Штатное расписание Университета утверждается Работодателем, 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.

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

4.5. Оплата труда работников научного центра Университета производится в соответствии с Положением об оплате труда работников научного центра управления научно-инновационной деятельности ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова» и утверждается приказом Работодателя.


4.6. Выплата заработной платы работникам Университета производится 8 и 23 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.7. Оплата всех видов оплачиваемых отпусков 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 рабочего процесса.

4.8. При нарушении Работодателем установленного срока соответственной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм, (ст. 236 ТК РФ).

4.9. 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.

4.10. В случае необходимости изменения системы оплаты труда, по причинам,

	ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»		Стр. 9 из 21
	Коллективный договор на 2021-2024 годы	Версия:	2

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).

4.11. 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.

4.12. Работник Университета имеет право ознакомиться со своим личным счетом в расчетном отделе Бухгалтерской службы, а также ежемесячно получать личный расчетный листок.

4.13. Стороны договорились, что 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.

4.14. Введение новых или изменение условий оплаты труда производится Работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

4.15. Возникшие конфликты и вопросы, возникающие в практической деятельности в области оплаты труда, которые не урегулированы непосредственно настоящим Договором, решаются в строгом соответствии с требованием Трудового кодекса РФ, либо путем переговоров сторон в порядке, установленном настоящим Договором.

4.16. Лицам, работающим по совместительству (как внутреннему, так и внешнему) гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (оплата повышения квалификации, командировочных расходов, отпусков, компенсаций при увольнении и др.) предоставляются в полном объеме (ст.287 ТК РФ).


4.17. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного Работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.18. Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

4.19. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана за исключением случаев, указанных в ст.137 ТК РФ.

4.20. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, либо при неправильном ее начислении работники могут обратиться за рассмотрением индивидуального трудового спора в комиссию по трудовым спорам, а в случае несогласия с решением комиссии работники могут обратиться в суд (ст.382 ТК РФ).

4.21. При рассмотрении трудовых споров о денежных требованиях, кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или

	ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»		Стр. 10 из 21
	Коллективный договор на 2021-2024 годы	Версия:	2

разницы в зарплате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о выплате работнику причитающихся сумм за весь период неправильной выплаты.

4.22. В случае невыплаты Работодателем в установленные сроки заработной платы Профсоюз вправе направить представление Работодателю о нарушении условий Коллективного договора, которое должно быть рассмотрено в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или недостижении согласия, разногласия рассматриваются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.23. В случае индексации заработной платы работникам Университета, индексация начинается действовать с даты, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации.

4.24. 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 Профсоюза.

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

Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера от должностного оклада деленной на месячную норму рабочего времени.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

V. Трудовой договор, обеспечение занятости и социально-трудовые гарантии

5.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).


Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера выполняемой работы или условий её выполнения, а также с лицами, указанными в ст. 59 ТК РФ и в главе 52 ТК РФ.

5.2. Условия трудового договора при его заключении определяются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями сторон.

5.2.1. В соответствии со ст.ст.65, 351.1 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, а также другие документы предусмотренные ТК РФ.

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

5.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы,

	ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»		Стр. 11 из 21
	Коллективный договор на 2021-2024 годы	Версия:	2

не обусловленной трудовым договором.

5.3.1. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.4. Сокращение штата работников, рассматриваются Работодателем совместно с Профсоюзом. О предстоящем высвобождении работников Работодатель обязан письменно известить Профсоюз Университета не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении штата работников может привести к массовому увольнению работников – 15 человек и более не позднее, чем за 3 месяца.

5.5. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением штата работники предупреждаются Работодателем под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

5.6. Работодатель обязуется:

5.6.1. Заблаговременно, т.е. за 2 месяца, а при массовом сокращении за 3 месяца представлять в Профсоюз копии приказов о сокращении численности или штата.

5.6.2. Оказывать работнику содействие в повышении квалификации, получении специализации за счет Университета.

5.6.3. Предоставлять свободное от работы время лицам, предупрежденным о предстоящем высвобождении, не менее 4-х часов в неделю для поиска новой работы с сохранением среднего заработка.

5.7. 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 не более пяти лет до наступления срока выхода на пенсию;
- ✓ работники, получившие в Университете профессиональное заболевание или трудовое увечье;
- ✓ работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от производства.

5.8. За продолжительную и безупречную работу в Университете высокие показатели в труде, Работодатель по представлению руководителей структурных подразделений применяет следующие поощрения:


при стаже работы в Университете до 10 лет:

- ✓ объявление благодарности;
- ✓ награждение денежной премией;
- ✓ Почетной грамотой Университета;

при стаже работы в Университете более 10 лет:

- ✓ представление к отраслевым, правительственным и государственным наградам и почетным званиям;
- ✓ ценным подарком;
- ✓ награждение денежной премией.

5.9. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на

	ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»		Стр. 12 из 21
	Коллективный договор на 2021-2024 годы	Версия:	2

части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

5.10. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.11. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у Работодателя.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.12. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 93 ТК РФ).

5.13. Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов (I и II групп) устанавливается в соответствии с медицинским заключением и не может превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 94 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

5.14. Работникам, проработавшим в Университете не менее 15 лет, при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, за безупречную работу и образцовое выполнение трудовых обязанностей, по представлению руководителя структурного подразделения, может быть выплачена материальная помощь в размере средней месячной заработной платы. В исключительных случаях работникам, проработавшим в Университете более 15 лет и внесшим значительный вклад в развитие Университета, эта сумма по решению Работодателя может быть увеличена.

5.15. Работодатель выплачивает работнику 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.

5.16. Работодатель по представлению руководителя структурного подразделения и по согласованию с Профсоюзом производит выплаты работникам в связи с юбилейными датами: 50-летия, 55-летия, 60-летия и далее через каждые пять лет. Размер выплат зависит от стажа работы в Университете.


При стаже работы:

- ✓ от 5 до 10 лет, в размере, 15% от заработной платы;
- ✓ от 10 до 20 лет, в размере 30% от заработной платы;
- ✓ свыше 20 лет, в размере 50% от заработной платы.

В исключительных случаях работникам, внесшим значительный вклад в развитие Университета, сумма по решению Работодателя может быть увеличена.

5.17. При наличии денежных средств Работодатель предусматривает выделение денежных средств на оказание материальной помощи работникам в следующих случаях:

- ✓ Оказание разовой материальной помощи в случаях непредвиденных жизненных ситуаций, связанных с денежными затруднениями.
- ✓ Оказание материальной помощи для оплаты медицинских услуг, при наличии

	ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»		Стр. 13 из 21
	Коллективный договор на 2021-2024 годы	Версия:	2

листка нетрудоспособности.

- ✓ Оказание материальной помощи на рождение ребенка.
- ✓ Оказание материальной помощи на ритуальные услуги.
- ✓ Оказание материальной помощи на частичную компенсацию оплаты путевок на санаторно-курортное лечение детей и путевок в детские оздоровительные лагеря.
- ✓ Оказание материальной помощи на частичную компенсацию оплаты путевок на санаторно-курортное лечение работника в период отпуска на территории РФ и республики Беларусь.

5.17.1. Оказание разовой материальной помощи в случаях непредвиденных жизненных ситуаций, связанных с денежными затруднениями в зависимости от стажа работника.

При стаже работы:

- от 1 года до 5 лет – в размере 15% от заработной платы,
- от 5 до 10 лет – в размере 30% от заработной платы,
- от 10 лет и более – в размере 50% от заработной платы.

В исключительных случаях Работодатель может увеличить размер оказываемой материальной помощи.

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

5.17.3. Оказание материальной помощи при рождении ребенка в размере 10 000,00 (десяти тысяч) рублей.

5.17.4. Оказание материальной помощи на ритуальные услуги.

В связи со смертью работника, проработавшего в Университете менее 5 лет и на момент смерти являющегося работником Университета, выплачивается материальная помощь в размере фактически произведенных расходов, подтвержденных платежными документами, но не более 20 000,00 (двадцати тысяч) рублей.

Материальная помощь на погребение работника, проработавшего более 5 лет и на момент смерти являющегося работником Университета, выплачивается по фактическим расходам, подтвержденным платежными документами, но не более 50 000,00 (пятидесяти тысяч) рублей. В исключительных случаях на погребение работника, внесшего значительный вклад в развитие Университета, эта сумма может быть увеличена по решению Работодателя.

На погребение бывшего работника, проработавшего в Университете:


- не менее 20 лет, выплачивается материальная помощь в размере половины затрат на погребение, но не свыше 30 000,00 (тридцати тысяч) рублей;
- от 10 до 20 лет - в размере 1/3 затрат на погребение, но не свыше 20 000,00 (двадцати тысяч) рублей;
- менее 10 лет в размере 25%, но не свыше 10 000,00 (десяти тысяч) рублей.

В связи со смертью ближайших родственников работника (супруги, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки), проработавшего в Университете более 5 лет, выплачивается материальная помощь в размере не более 30 000,00 (тридцати тысяч) рублей; для работников, проработавших в Университете менее 5 лет, выплачивается материальная помощь в размере не более 15 000,00 (пятнадцати тысяч) рублей.

5.17.5. Оказание материальной помощи на частичную компенсацию оплаты путевок на санаторно-курортное лечение детей и путевок в детские оздоровительные лагеря в зависимости от стажа работника, но не чаще один раз в год, в следующих размерах:

При стаже работы:

- от 1 года до 5 лет – в размере 15%;

	ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»		Стр. 14 из 21
	Коллективный договор на 2021-2024 годы	Версия:	2

- от 5 до 10 лет – в размере 50%;
- от 10 лет и более – в размере 75%.

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.

5.17.6. Оказание материальной помощи на частичную компенсацию оплаты путевок в размере 50%, но не более 30 000,00 (тридцати тысяч) рублей, на санаторно-курортное лечение работника в период отпуска на территории РФ и республики Беларусь, но не чаще одного раза в два года.

В исключительных случаях, по представлению комиссии социального страхования и решению Работодателя путевка может оплачиваться полностью.

5.17.7. Оплату детских новогодних подарков.

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

5.18. Контроль за расходованием средств, выделяемых на частичную компенсацию стоимости 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.

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

5.20. Для работников, получающих высшее образование по заочной форме обучения в Университете и не имеющих задолженностей по учебе, приказом Работодателя 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 Профсоюза 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. По ходатайству Профсоюза при наличии свободных комнат в общежитиях Университета, работникам Университета, не обеспеченным жилой площадью, могут предоставляться на платной основе места для проживания.

5.23. Стороны согласились продолжить практику проведения отдыха работников Университета и членов их семей на льготных условиях на Учебно - береговой базе (о. Березовый) и на Геобазе (пос. Толмачёво) в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

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

5.25. Работодатель ежегодно выделяет из собственных средств суммы на частичную оплату лечения и других медицинских услуг, оказываемые работникам.

	ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»		Стр. 15 из 21
	Коллективный договор на 2021-2024 годы	Версия:	2

VI. Организация охраны труда

6.1. Каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

6.2. Режим труда для различных категорий работников Университета определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

6.4. 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 так же несет предусмотренную законодательством ответственность за несоблюдение настоящих обязательств.

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

6.6. 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.

6.7. Работодатель периодически (1 раз в 5 лет) осуществляет специальную оценку условий труда (СОУТ) в структурных подразделениях Университета. 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.

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

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


6.10. 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.

6.11. 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.

6.12. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, Работодатель должен организовать проведение за счет собственных средств обязательного предварительного (при поступлении на работу) медосмотра некоторых категорий лиц (ст. 69, абз. 12 ч. 2 ст. 212 ТК РФ).

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

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

	ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»		Стр. 16 из 21
	Коллективный договор на 2021-2024 годы	Версия:	2

6.15. Работодатель организует проведение (не реже 1 раза в год) флюорографического обследования работников Университета.

6.16. В соответствии со ст. 370 ТК РФ Профсоюз участвует в организации общественного контроля над условиями и охраной труда, в том числе участвует в расследовании несчастных случаев на территории Университета.

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

6.18. 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».

6.19. 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 структурного подразделения, 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.

6.20. Работодатель обеспечивает выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

6.21. Работодатель обеспечивает обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.


6.22. Работодатель обеспечивает сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

VII. Отпуска

7.1. На основании ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с Графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, (по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя).

	ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»		Стр. 17 из 21
	Коллективный договор на 2021-2024 годы	Версия:	2

7.1.1. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается на основании ст. 115 ТК РФ – 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии ТК РФ и иными федеральными законами.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ).

7.1.2. В соответствии со ст. 120 ТК РФ, продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

7.2. В соответствии с ч. 1, 2 ст. 116, ч. 1, 2 ст. 117, ст. 118, ч. 1 ст. 119 ТК РФ, Работодатель, исходя из своих производственных и финансовых возможностей, вправе самостоятельно установить дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска работникам.

7.2.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

7.2.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лицам, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, устанавливается от 3 до 28 календарных дней на основании представления руководителя структурного подразделения и оформляется приказом Работодателя.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

7.3. Отпуск обучающимся предоставляется при наличии документов, подтверждающих право на дополнительный отпуск (глава 26 ТК РФ).


7.4. Очередной отпуск можно разделять на части (не более 4 частей), по согласованию с Работодателем, при этом одна из частей отпуска должна быть продолжительностью не менее 14 календарных дней.

7.5. Запрещается оформлять части основного ежегодного оплачиваемого отпуска пропуская выходные дни.

7.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

7.7. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

✓ женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

	ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»		Стр. 18 из 21
	Коллективный договор на 2021-2024 годы	Версия:	2

- ✓ работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- ✓ работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- ✓ в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у Работодателя (ст. 122 ТК РФ).

7.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

7.9. Запрещается непредставление ежегодного отпуска:

- ✓ в течение двух лет подряд;
- ✓ работникам моложе 18 лет;
- ✓ работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет);
- ✓ работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

7.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.


При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных в ТК РФ), (ст. 126 ТК РФ).

7.11. Работодатель может предоставлять работникам Университета по их заявлению, при наличии подтверждающих документов, краткосрочные отпуска с сохранением средней заработной платы в случаях:

- ✓ на свадьбу - 3 дня;
- ✓ на свадьбу детей - 2 дня;
- ✓ в связи с рождением ребенка - 3 дня;
- ✓ на похороны близких родственников (супруги, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки) - 4 дня;
- ✓ переезд на новое место жительства - 4 дня;
- ✓ работникам, имеющим детей оканчивающих 9 и 11 класс – 1 день (день последнего звонка).
- ✓ работникам, имеющим детей младшего школьного возраста и не занятым в учебном процессе один день – 1 сентября.

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

	ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»		Стр. 19 из 21
	Коллективный договор на 2021-2024 годы	Версия:	2

7.13. На основании ст. 128 ТК РФ, Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в течение года:

- ✓ работающим пенсионерам - до 14 календарных дней;
- ✓ работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
- ✓ другим категориям работникам - до 14 календарных дней;
- ✓ работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

7.14. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается, (ст. 263 ТК РФ).

7.15. Отпуск без сохранения заработной платы оформляется приказом Работодателя. За время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется место работы (должность).

7.16. Отпуск без сохранения заработной платы свыше 14 календарных дней в рабочем году в стаж работы дающий на последующие оплачиваемые отпуска не засчитывается.

7.17. На основании ст. 256 ТК РФ по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедушкой, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных выше, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).


Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий трудовой стаж, а также в стаж работы в Университете, научно-педагогический, педагогический (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

7.18. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, регулируется главой 26 ТК РФ.

7.19. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В случае если по соглашению с Работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого

	ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»		Стр. 20 из 21
	Коллективный договор на 2021-2024 годы	Версия:	2

отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.20. Работники по согласованию с Работодателем при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

VIII. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюза

8.1. Высшим органом самоуправления в Университете является конференция коллектива Университета. Работодатель в соответствии с положениями Конституции РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законодательством, действующем на территории РФ, Коллективным договором соблюдает права и гарантии Профсоюза сотрудников Университета, его членов и выборных органов.

8.2. В соответствии со статьей 370 Трудового кодекса РФ Профсоюз имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий Коллективного договора.


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

8.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

8.5. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением средней заработной платы по основной должности членов Профсоюза, уполномоченных для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, создаваемых Профсоюзами.

8.6. С учетом финансовых возможностей Работодатель отчисляет Профсоюзу денежные средства в размере, необходимом для проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий, на приобретение новогодних подарков детям, организации экскурсий, проведение праздничных конференций и т.д.

8.7. Обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности Профсоюза регулируется ст. 377 ТК РФ.

	ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»		Стр. 21 из 21
	Коллективный договор на 2021-2024 годы	Версия:	2

IX. Заключительные положения

9.1. Уведомительная регистрация Коллективного договора проводится в соответствии с законодательством.

9.2. 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.

9.3. 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.

**Ректор
Федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Государственный университет морского
и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**

**Председатель
Первичной профсоюзной организации
сотрудников ГУМРФ имени адмирала
С.О. Макарова Северо-Западной
территориальной организации
профсоюза работников водного
транспорта Российской Федерации**



S.O. Barishnikov
С.О. Барышников

20 21

P.V. Belevikov
П.В. Беляков

« 31 »





Прошито, пронумеровано, сдвинуто
печатью *21/10/2020*

Начальник отдела для

Н.А. Чепурная

1.05.20