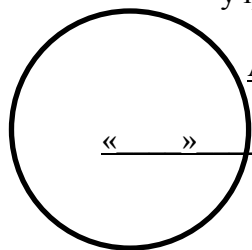


Руководитель образовательного
учреждения



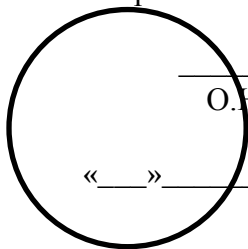
А.А. Матвеев

« ____ »

2014 г.

МП

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения



О.Н. Соловьева

« ____ »

2014

г.

МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Беломорско-Онежский филиал

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

на 2014 – 2017 годы

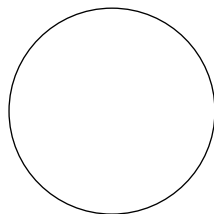
Коллективный договор принят на общем собрании (конференции) работников Беломорско – Онежского филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Государственный университет морского и речного флота имени адмирала С.О. Макарова»

Протокол № 3 от 29 мая 2014г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду Государственная инспекция труда г. Петрозаводск (указать наименование органа)

Регистрационный № ____ от « ____ » _____ 200 ____ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)



М.П.

г. Петрозаводск
2014г

1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012г. №273 «Об образовании в Российской Федерации».

Коллективный договор призван укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в договорных отношениях; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Соглашения, контроль и ответственность.

1.2. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Беломорско- Онежского филиала Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Государственный университета морского и речного флота имени адмирала С.О. Макарова» (далее Филиал).

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения, члены первичной профсоюзной организации Беломорско – Онежского филиала Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Государственный университет морского и речного флота имени адмирала С.О. Макарова» (далее Профком), являясь членами в лице их представителя – выборного органа Российского профессионального союза моряков Карельской территориальной организации (далее РПСМ);

- работодатель, в лице его представителя – директора А.А. Матвеев (далее – Работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень льгот и гарантий работников, установленных действующим законодательством.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.8. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует в течение 3-х лет.

2. Обязанности сторон

Штаты работников Филиала утверждаются ректором Университета по представлению директора филиала исходя из задач и специфики деятельности филиала, в пределах фонда оплаты труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности, с учетом мнения руководителей структурных подразделений и с участием в обсуждении председателя первичной профсоюзной организации.

2.1. Обязанности Работодателя:

2.1.1. Принять на себя обязательства, где для сотрудников заработная плата устанавливается в соответствии с принятой в стране системой для государственных бюджетных организаций.

2.1.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором, по согласованию с Профкомом (ст. 8 ТК).

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 над его исполнением.

2.1.11. Рассматривать представления 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 медицинское и 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 и нормативными правовыми актами.

2.1.15. Создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах.

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 над соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, 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 законов 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 Филиала.

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

2.3. Обязанности работников (Ст. 21 ТК):

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

2.3.2. Соблюдать Устав Университета и Положение о Филиале

2.3.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Филиала

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. Повышать квалификацию, обеспечивать взаимозаменяемость (в случае необходимости) на рабочих местах.

2.4. Права Работодателя (Ст. 22 ТК):

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 организации.

2.4.3. Распоряжаться прибылью, остающейся в распоряжении организации, с учетом мнения Профкома, согласно утвержденной смете.

2.5. Права профсоюзного комитета:

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

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

2.5.3. Организовывать коллективные действия в случае невыполнения Работодателем положений Коллективного договора в соответствии с Трудовым Кодексом и Законом РФ «О порядке разрешения коллективных споров».

2.6. Права работников:

2.6.1. Обращаться за консультациями, связанными с работой, её условиями, социально-бытовыми проблемами в Профком и РПСМ.

3. Обязательства сторон в области развития социального партнерства и участие профсоюзного органа в управлении учреждением.

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

3.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальных правовых актов и по другим социально значимым вопросам.

3.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов.

3.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

Работодатель:

3.5. Предоставляет Профкому по его запросу информацию, необходимую для защиты социально-трудовых прав работника, обеспечивая учет мнения профсоюза (согласование) при принятии локальных нормативных актов.

Профком:

3.6. Способствует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

3.7. Представляет в социальном партнерстве интересы работников – членов Профсоюза учреждения.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними. Также в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и на основании личного письменного заявления перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1 % из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

3.8. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль над выполнением работодателем норм трудового права.

3.9. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

3.10. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.11. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

3.12. Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

3.13. Осуществляет запрос о расходовании фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

3.14. Осуществляет запрос по ведению и хранению трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

3.15. Направляет вышестоящему руководству Университета, Федеральному агентству речного и морского транспорта, учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием применения мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

3.16. Участвует совместно с РПСМ и профсоюзной организацией работников Филиала в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками для членов Профсоюза.

3.17. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Филиале с участием РПСМ.

Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются работодателем с учетом мнения Профкома.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с Профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) график отпусков;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) положение о премировании работников;

4. Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости, переподготовки кадров и повышения квалификации в сфере образования

Стороны подтверждают:

4.1. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

4.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

4.2. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Положением о филиале, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного

характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

4.5. Испытание при приёме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

4.6. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя осуществляется по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ по согласованию с Профкомом.

4.7. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

Работодатель обязуется:

Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99).

4.8. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не более 1дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Стороны договорились:

4.9. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по трудоустройству в Филиале высвобождаемых работников.

4.10. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

Стороны подтверждают:

4.11. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается приказом ректора по представлению Директора филиала.

4.12. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 5 лет за счет средств учреждения.

4.13. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественным правом на оставление на работе в дополнение с установленными частью 2 ст.179 ТК РФ условиями пользуются работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- неосвобождённые председатели первичных профсоюзных организаций.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

5.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.1.2. Рабочее время педагогических работников характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую деятельность, осуществляется в течение рабочего времени. Рабочее время не конкретизировано по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, настоящим Коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

5.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю, для женщин 36 часов.

5.1.4. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателям и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников, с учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода их в очередной отпуск под роспись.

5.1.5. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.1.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При равном образовании и уровне квалификации, преимущественное право на выполнении преподавательской работы (высвобожденная педагогическая нагрузка) имеют сотрудники данного образовательного учреждения.

5.1.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям, на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.1.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.1.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - восстановления (по решению суда) на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

5.1.10. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.11. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.14. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном п.п. №3 и №4 Положения об оплате труда.

5.1.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.1.16. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.1.17. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска на части, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодатель может осуществлять с согласия работника (ст.124,125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

5.2.2. В случае предоставления педагогическим и другим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме (ст.122 ТК РФ).

5.2.3. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим до увольнения в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск предоставляется из расчета полной продолжительности отпуска (ст.24 Закона об отпусках).

Если работник учебного заведения отработал более 10 месяцев, то при увольнении ему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни или дни ежегодного основного отпуска.

5.2.4. Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии ст.119 ТК, устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.

5.3.2. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в течение перерывов между занятиями (перемены). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6. Обязательства Сторон в области оплаты труда, материального стимулирования работников

6.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда для работников учреждения. Проводить своевременно индексацию их заработной платы в соответствии с федеральными и региональными нормативными правовыми актами, осуществлять меры по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

Стороны подтверждают:

6.2.1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, регулируются Положением об оплате труда (п.3,4) работников Беломорско-Онежского филиала ФГБОУ ВПО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова», разработанном в соответствии с законодательством Российской Федерации и утверждаемом работодателем по согласованию с Профкомом,

6.2.2. Система оплаты труда работников филиала включает: оклады по профессиональным квалификационным группам, оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера филиала, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.2.3. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже МРОТ, утверждаемых Правительством Российской Федерации.

6.2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников Беломорско-Онежского филиала ФГБОУ ВПО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова», регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

6.2.5. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

6.2.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются (п. №3 и № 4 Положения об оплате труда).

6.2.7 Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.2.8. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20%. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (Ст. 154 ТК).

6.2.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

6.2.10. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей). Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

6.2.11. За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда работников Филиала.

6.2.12. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной педагогической нагрузкой на текущий учебный год.

6.2.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах Филиала.

6.2.14. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 10 и 25 числа каждого месяца.

6.2.15. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации :при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ), одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

6.2.16. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

6.2.17. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.2.18. Наполняемость групп, с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель:

7.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

7.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

7.1.3. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

7.1.4. За счет средств филиала обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств (в соответствии с перечнем профессий и нормами выдачи им спецодежды и средств индивидуальной защиты).

7.1.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников филиала.

7.1.6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

7.1.7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охране труда.

7.1.8. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.9. При понижении температуры до 17° по Цельсию и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° по Цельсию и ниже в помещении занятия прекращаются.

7.1.10. Информировывает работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.11. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

7.1.12. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.1.13. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров. Обеспечивает прохождение внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

7.1.14. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда (Положение о комиссии по охране труда).

7.1.15. Выделяет единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей (ст.184 ТК РФ «Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании»).

7.1.16. Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников и личной гигиены.

7.1.17. Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности

7.1.18. Своевременно выдает спецодежду, спецобувь, устанавливает компенсационные выплаты к основному должностному окладу работникам филиала, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда (предусмотрено п. №3 и №4 Положения об оплате труда).

7.1.19. Спецодержда и спецобувь, пришедшие в негодность не по вине Работника до истечения установленного срока, заменяются новыми или отремонтированными.

7.2. Профком

7.2.1. Осуществляет контроль над соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

7.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.2.3. Избирает уполномоченного по охране труда.

7.2.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

7.2.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.2.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.2.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны подтверждают:

8.1.2. Работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов и суточных в размере не менее, чем установлено Законодательством РФ, с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы

8.1.3. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8.1.4. Оплачивать один раз в два года стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работнику и неработающим членам семьи (Постановление Правительства РФ в редакции от 12.06.2008 N 455 от 14.05.2013 г. «О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных

органах государственной власти и федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей»).

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

8.2.2. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха.

8.2.3. Другие дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) о работниках в пределах средств, выделенных на оплату труда, в том числе за счет внебюджетных средств.

8.3.2. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей работников - 3 рабочих дня;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - один день в квартал;
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 3 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - 4 рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - 2 рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - 1 рабочий день;

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

- работающим пенсионерам – до 30 дней;
- участникам войны и боевых действий – до 60 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- другим категориям работников – до 28 календарных дней.

8.3.4. Выплату премий Работникам по случаю юбилеев – 50-летия (женщинами) и 55-летия (мужчинам и женщинам), 60-летия и далее через каждые пять лет. Размер премии зависит от стажа работы в Филиале: при стаже работы до 5 лет в размере половины должностного оклада, от 5 до 10 лет – 1 должностной оклад, свыше 10 лет – 1,5 должностного оклада; с выходом на пенсию в размере половины должностного оклада.

8.3.5. 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 - 1 отгул.

8.3.6. Работодатель при наличии свободных площадей по заявлениям работников предоставляет на льготных условиях жилплощадь для проживания самих работников и (или) ближайших родственников. (внутреннее положение).

8.4. Профком:

8.4.1. Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами области.

8.4.2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

8.4.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета (с учетом ежегодной сметы):

- бракосочетание сотрудников и их детей - 3.000р.;
- рождение ребенка - 2.000р.;
- погребение родителей и родственников - 3.000р.;
- юбилей (50, 55, 60, 65, 70, 75 и т.д.) – 1. 000р.

Также производит частичную оплату экскурсий, вечеров отдыха, театральных представлений, организуемых для сотрудников и членов их семей.

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 для проведения организационной и культурно-просветительской работы.

8.4.4. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

9. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются законодательством Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.1. Работодатель:

9.1.1. Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав коллегиальных органов управления учреждением.

9.1.2. Предоставляет профкому бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и для проведения собраний работников. Обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и другие дополнительные услуги.

9.1.3. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

9.1.4. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (стипендии студентов) и другие удержания по заявлению работников на счет профсоюзной организации. Перечисление денежных поручений производится в полном объеме с расчётных счетов учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (стипендию), в соответствии с платёжными поручениями учреждений.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств, предусмотрен также для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями).

9.2. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

9.2.1. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель – без предварительного согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации Карельским отделением РПСМ.

Увольнение членов профкома по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора, уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат, допускается только с предварительного согласия профкома, а председателя профсоюзной организации и его заместителя – с согласия выборного органа - территориальной организации Карельского отделения «Российский профессиональный союз моряков».

9.2.2. Члены профкома, уполномоченный по охране труда профкома и другие представители профсоюзной организации, для работы в совместных с работодателем комитетах (комиссиях), а также для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

9.2.3. Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

9.2.4. Предоставлять неосвобожденному председателю выборного профсоюзного органа образовательного учреждения дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней.

9.3. Стороны:

9.3.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

9.3.2. Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые

законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

- председателю первичной профсоюзной организации 1 раз в год, за личный вклад в общие результаты деятельности филиала, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий для сотрудников и курсантов, устанавливается стимулирующая выплата (доплата) из стимулирующего фонда в размере не менее 25 % оклада на основании отчета на итоговом педсовете в конце учебного года.

- по представлению председателя первичной профсоюзной организации 1 раз в год, за личный вклад в общие результаты деятельности филиала, участие в подготовке и проведении мероприятий, устанавливается стимулирующая выплата для членов профкома в размере 15 % должностного оклада.

9.3.3. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

9.3.4. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

10. Контроль над выполнением коллективного договора

10.1. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации Карельским отделением «Российский профессиональный союз моряков».

10.2. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора. Ежегодно не позднее 30 июня анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками рассматривается на общем собрании трудового коллектива, и направляются в выборный профсоюзный орган территориальной профсоюзной организации.

10.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора. За непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом (ст. 5.27, 5.28, 5.29, 5.30, 5.31 КоАП РФ).

10.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней после его подписания.

10.5. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для заключения нового Коллективного договора.