



Представители Работодателя:

Директор  
[Signature] /О.В. Шергина/  
«02» апреля 2021 г.

М.П.

Начальник отдела кадров  
[Signature] /Н.А. Латышева/  
«02» апреля 2021 г.

Начальник Котласского речного училища  
[Signature] /Э.А. Брессель/  
«02» апреля 2021 г.

Начальник планово-экономического  
отдела  
[Signature] /Е.М. Максимова/  
«02» апреля 2021 г.

Юрисконсульт  
[Signature] /С.Н. Вяткин/  
«02» апреля 2021 г.

Руководитель службы охраны труда  
[Signature] /В.В. Марков /  
«02» апреля 2021 г.

Представители Работников:  
[Signature] /М.Л. Королькова/  
«02» апреля 2021 г.

[Signature] /Т.Е. Кузнецова/  
«02» апреля 2021 г.

[Signature] /С.А. Кабанова/  
«02» апреля 2021 г.

[Signature] /С.В. Губкина/  
«02» апреля 2021 г.

[Signature] /Н.И. Субботина/  
«02» апреля 2021 г.

[Signature] /А.А. Тулубенская/  
«02» апреля 2021 г.

Коллективный договор  
Котласского филиала  
Федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения  
высшего образования  
«Государственный университет морского  
и речного флота имени адмирала С.О. Макарова»

на период с 02.04.2021 по 01.04.2024

Принят на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров  
(протокол № 02 от «02» апреля 2021г.)

Место  
для регистрационного штампа

Количество работающих - 108 чел.  
Количество членов профсоюза - 44 чел.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ  
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»  
ДАТА 06.05.2021 ПОДПИСЬ  
№ 201



## 1. Общие положения

- 1.1. Коллективный договор (далее – Договор) является локальным правовым актом, который регулирует социальные и трудовые отношения между Работниками, Работодателем, устанавливает условия труда и социальные гарантии на период действия Договора.
- 1.2. Сторонами Договора являются:
- Работники Котласского филиала Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Государственный университет морского и речного флота имени адмирала С.О. Макарова» (далее – Филиал), в лице представителей выборного органа и первичной профсоюзной организации работников Филиала профсоюза работников водного транспорта РФ (далее – Работники). Работниками являются лица, состоящие в трудовых отношениях с Филиалом.
- Работодатель, в лице директора Филиала. Представителями Работодателя являются уполномоченные приказом директора должностные лица, которые выполняют функции работодателя в пределах полномочий, определенных должностной инструкцией (руководители структурных подразделений и иные должностные лица) (далее – Работодатель).
- 1.3. Договор заключен в соответствии с:
- Трудовым кодексом Российской Федерации и другими актами трудового законодательства;
  - Законодательством в сфере образования Российской Федерации;
  - Законодательством о профессиональных союзах Российской Федерации;
  - Уставом ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»;
  - Положением о Котласском филиале ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»;
  - локальными актами Филиала.
- 1.4. Взаимоотношения между Сторонами при заключении Договора основаны на принципах социального партнерства:
- соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;
  - уважения и учета интересов сторон;
  - полномочности представителей сторон;
  - равноправия сторон;
  - заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;
  - свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание Договора;
  - добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
  - реальности обеспечения принимаемых обязательств;
  - обязательности выполнения настоящего Договора;
  - контроля за выполнением условий настоящего Договора;
  - ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине условий Договора.
- 1.5. Договор устанавливает права и обязанности Работников и Работодателя и регулирует социально-трудовые отношения в Филиале в объеме, дополняющем и расширяющем действующее законодательство Российской Федерации, и не ограничивает права сторон в расширении гарантий и прав Работников при наличии собственного ресурсного обеспечения.
- Настоящий Договор с учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливает льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.
- 1.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня его подписания. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Филиала, реорганизации Филиала в форме преобразования, изменения типа учреждения, а также расторжения трудового договора с Руководителем Филиала. При смене формы собственности Филиала Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.7. Стороны в течение срока действия Договора не имеют права в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств иначе, как по решению суда, вступившему в законную силу. Изменения и дополнения настоящего Договора вносятся по взаимному согласию Сторон. Принятые изменения и дополнения оформляются Приложением к Договору, которое является неотъемлемой частью Договора, и доводятся до сведения работников Филиала.



- 1.8. Действие Договора распространяется на всех Работников Филиала, независимо от их должности, членства в первичной профсоюзной организации, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.
- 1.9. Структура Договора определены соглашением Сторон и состоят из следующих разделов:
- Общие положения;
  - Обязательства Сторон;
  - Режим труда и отдыха;
  - Оплата труда;
  - Охрана труда;
  - Развитие кадрового потенциала и обеспечение занятости;
  - Предоставление социальных гарантий и льгот Работникам Филиала;
  - Основные принципы взаимодействия Работодателя и Профсоюзной организации;
  - Организация и контроль выполнения Договора.
- 1.10. Подписанный сторонами Договор, приложения, указанные в пункте 1.7., протокол разногласий, составленный в трех экземплярах в случае, если Стороны не смогли прийти к согласию в ходе переговоров, в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду по месту нахождения Филиала. Вступление Договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

## 2. Обязательства сторон

2.1. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Филиал в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором;
- создавать условия для профессионального роста Работников, усиления мотивации труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 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, федеральными законами и иными нормативными актами.

2.1.2. Работники обязуются:

- в полном объеме, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами и должностными инструкциями;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда;
- соблюдать правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- своевременно сообщать Работодателю о невозможности выполнять свои трудовые обязанности по уважительной причине;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2.1.3. Профсоюзная организация как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Филиала присущими профсоюзам методами;
- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;



- 1.8. Действие Договора распространяется на всех Работников Филиала, независимо от их должности, членства в первичной профсоюзной организации, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.
- 1.9. Структура Договора определены соглашением Сторон и состоят из следующих разделов:
- Общие положения;
  - Обязательства Сторон;
  - Режим труда и отдыха;
  - Оплата труда;
  - Охрана труда;
  - Развитие кадрового потенциала и обеспечение занятости;
  - Предоставление социальных гарантий и льгот Работникам Филиала;
  - Основные принципы взаимодействия Работодателя и Профсоюзной организации;
  - Организация и контроль выполнения Договора.
- 1.10. Подписанный сторонами Договор, приложения, указанные в пункте 1.7., протокол разногласий, составленный в трех экземплярах в случае, если Стороны не смогли прийти к согласию в ходе переговоров, в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду по месту нахождения Филиала. Вступление Договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

## 2. Обязательства сторон

- 2.1. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:
- 2.1.1. Работодатель обязуется:
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Филиал в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
  - предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
  - выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором;
  - создавать условия для профессионального роста Работников, усиления мотивации труда;
  - обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда;
  - обеспечивать Работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
  - не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
  - осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
  - 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, федеральными законами и иными нормативными актами.
- 2.1.2. Работники обязуются:
- в полном объеме, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами и должностными инструкциями;
  - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда;
  - соблюдать правила и инструкции по охране труда;
  - соблюдать трудовую дисциплину;
  - выполнять установленные нормы труда;
  - своевременно сообщать Работодателю о невозможности выполнять свои трудовые обязанности по уважительной причине;
  - бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
  - незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
  - создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.
- 2.1.3. Профсоюзная организация как представитель работников обязуется:
- способствовать устойчивой деятельности Филиала присущими профсоюзам методами;
  - нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;



- способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- способствовать улучшению условий труда Работников;
- принимать участие в организации и проведении культурно - массовых мероприятий, отдыха и поздравлениях Работникам, в связи с юбилейными датами и днем рождения;
- принимать участие в формировании программ по вопросам охраны труда и окружающей среды, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности.
- содействовать администрации Филиала в организации мероприятий:
  - по соблюдению установленных норм охраны труда;
  - правильному применению средств индивидуальной и коллективной защиты;
  - прохождению инструктажей, обучения, стажировки и проверки знаний по охране труда и безопасности производства работ;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определении доли вины пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Договора, других актов действующего законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов Филиала.

### 3. Режим труда и отдыха

- 3.1. Основным документом, регулирующим отношения Работников с Филиалом, является письменный трудовой договор, заключенный в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 3.2. Трудовой договор с Работниками заключается как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 3.3. Работники Филиала имеют право:
  - избирать и быть избранными в состав Ученого совета Филиала;
  - участвовать в обсуждении и решении вопросов, относящихся к деятельности Филиала;
  - пользоваться бесплатно услугами библиотеки, спортивного комплекса и т.д., информационных фондов, учебных и научных подразделений в соответствии с коллективным договором и иными локальными актами Филиала;
  - обжаловать приказы и распоряжения администрации Филиала в установленном законодательством порядке;
  - пользоваться иными правами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением о Филиале, Правилами внутреннего трудового распорядка Филиала, трудовыми договорами, должностными инструкциями и иными локальными актами Филиала.
- 3.4. Снижение учебной нагрузки преподавателя, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (высшего профессионального образования), ниже 1,0 ставки в течение учебного года возможно только по его заявлению и по согласованию с заведующим кафедрой и администрацией Филиала, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
- 3.5. Изменение учебной нагрузки преподавателя (среднего профессионального образования) в течение учебного года возможно по заявлению преподавателя и по согласованию с учебным отделом и администрацией Филиала а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
- 3.6. Начало и окончание рабочего дня, продолжительность учебных занятий и перерывов в работе устанавливаются действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о Филиале, трудовым договором.  
Расписание занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.
- 3.7. Порядок предоставления отпусков регламентируется графиком отпусков, составленным с учетом производственной необходимости и желания работников, и утвержденным не позднее 2-х недель до начала следующего календарного года.
- 3.8. По заявлениям беременных женщин или работников, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, администрация устанавливает им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, с оплатой пропорционально отработанному времени.



- 3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации Работникам Филиала в общем случае предоставляется продолжительностью: основной – 28 календарных дней, дополнительный – 16 календарных дней (как лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях).
- Удлинённый отпуск педагогическим Работникам предоставляется в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.
- 3.10. Оплачиваемый трудовой отпуск, превышающий продолжительность 28 календарных дней, может быть заменен денежной компенсацией по заявлению Работника и по согласованию с Работодателем, при наличии финансовой возможности Филиала. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, Работникам в возрасте до 18 лет, и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не допускается.
- 3.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, при их подтверждении, Работнику, по его заявлению, с согласия руководителя структурного подразделения приказом директора Филиала может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.
- 3.12. Работодатель вправе на основании письменного заявления Работника и при подтверждении основания предоставить дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы:
- при вступлении в брак работника – до 3 рабочих дней;
  - при рождении (усыновлении) ребенка – до 3 рабочих дней;
  - при переезде работника на новое место жительства – до 2 рабочих дней в году;
  - в случае смерти близких родственников – до 3 рабочих дней.
- 3.13. Гарантии и компенсации Работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов производятся в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 3.14. Работодатель вправе на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям Работников:
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
  - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
  - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
  - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- 3.15. Отзыв Работника из отпуска допускается только с согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по заявлению Работника в удобное для него время по согласованию с Работодателем в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
- Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.
- Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника, при выполнении Работником государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами, при этом замена отпуска денежной компенсацией не допускается.
- 3.16. Работникам Филиала, условия труда для которых по результатам аттестации и (или) специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасными условиями труда, предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим законодательством не менее 7 календарных дней.
- 3.17. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере либо, по желанию Работника, предоставляется другой оплачиваемый день отдыха в течение одного месяца с оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере.
- 3.18. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Работникам Филиала предоставляется перерыв в работе для обеда и отдыха. Обеденный перерыв в рабочее время не включается. Если же перерывы в рабочее время образуются из-за того, что Работник выполняет педагогическую работу, в связи с невозможностью соблюсти непрерывность его работы в течение дня, то это к разделению рабочего времени на части не относится.



- 3.19. С Работниками Филиала могут заключаться договоры гражданско-правового характера при условии, если выполнение обязанностей по гражданско-правовому договору не препятствует выполнению обязанностей работника по трудовому договору на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.
- 3.20. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.
- 3.21. Для Работников, условия труда для которых по результатам аттестации рабочих мест и (или) специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

#### 4. Оплата труда

- 4.1. Система оплаты труда работников Филиала устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и включает размер должностного оклада, условия и порядок установления обязательных, компенсационных, стимулирующих доплат, и надбавок и системы премирования. Оплата труда работников Филиала устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами, Положением об оплате труда, локальными актами Университета и Филиала. Фонд оплаты труда в Филиале формируется в пределах, утвержденных на текущий финансовый год за счет субсидий на выполнение государственного задания и собственных доходов (поступлений от оказания услуг (выполнения работ), предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе; поступлений от иной приносящей доход деятельности; прочих поступлений). Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 4.2. Заработная плата выплачивается в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающая минимальный оклад (ставку), выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размеры должностных окладов (ставок) определяются по профессионально-квалификационной группе, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными актами Университета, и квалификационного уровня – на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленного для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Филиала в процентном выражении к должностным окладам или абсолютном (суммовом) выражении, если это не предусмотрено законодательством, в пределах утвержденного на календарный год фонда оплаты труда Филиала, а также могут быть уменьшены, приостановлены или отменены на определенный срок приказом директора, кроме выплат, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации. Целью установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок) является стимулирование труда работников Филиала, направленное на повышение качества и эффективности деятельности, характеризующие индивидуальным вкладом конкретного работника в результат работы Филиала. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Филиала на определенный период времени в абсолютном (суммовом) или процентном выражении к должностным окладам и производятся в пределах утвержденного на календарный год фонда оплаты труда Филиала при наличии финансовых средств.
3. В целях поощрения работникам Филиала могут выплачиваться премии (поощрительные выплаты) в виде премий по итогам работы Филиала в целом – не реже одного раза в год и премий (поощрительных выплат) разового характера по критериям и основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.
4. Выдача расчетных листов осуществляется в бухгалтерии Филиала бухгалтером, осуществляющим начисление и (или) выплату заработной платы не позднее дня выдачи заработной платы. В расчетном листке указываются составляющие части заработной платы, размеры начисленных сумм (компенсаций, отпускных, других выплат работнику), размеры удержаний, общая сумма, причитающаяся к выплате, а



также размер налоговых отчислений (НДФЛ) и других удержаний и перечислений, если они производятся по закону, или по заявлению самого работника.

В случае запроса работника о выдаче копии приказа об установлении выплат стимулирующего и компенсационного характера, ему выдается по письменному заявлению выписка из приказа не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления, заверенная подписью директора.

- 4.5. Заработная плата выплачивается в денежной форме (в рублях) не реже чем каждые полмесяца в сроки: за первую половину месяца (аванс) в размере не более 50% от заработной платы сотрудника - 24 числа текущего месяца, и за вторую половину месяца - 9 числа, следующего за отработанным месяцем. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до его начала. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается путем перечисления на счета банковских карт, личные счета в банках, с которыми заключены договоры о порядке выпуска и обслуживании дебетовых карт, о выдаче заработной платы работникам по банковским картам по заявлениям сотрудников или путем выдачи наличными деньгами в кассе Филиала.

Выплата депонированных сумм по заработной плате, производится в установленные дни выдачи заработной платы или в течение пяти рабочих дней после поступления заявления Работника.

- 4.6. Оплата труда работников, условия труда для которых по результатам аттестации и (или) специальной оценки условий труда отнесены к вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере и ее увеличение составляет не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

## 5. Охрана труда

- 5.1. Работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, в том числе образовательного процесса, научно-исследовательских работ, в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда.

Руководители структурных подразделений Работодателя обязаны знакомить Работников с условиями труда на рабочем месте, льготами и компенсациями, устанавливаемыми в Филиале.

- 5.2. Филиал перечисляет страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обязательное медицинское страхование.

- 5.3. Работодатель производит приобретение, выдачу и обслуживание средств индивидуальной защиты Работников по нормам, утвержденным директором Филиала

- 5.4. Работодатель обеспечивает режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- 5.5. Работодатель организует проведение инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приемам работ и проведение стажировки на рабочих местах, проверку знаний по охране труда Работников, проводит вводный инструктаж по гражданской обороне.

- 5.6. Работодатель осуществляет разработку инструкций по охране труда по должностям и видам работ, постоянный контроль соблюдения норм безопасности.

- 5.7. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию доврачебной помощи пострадавшим.

- 5.8. Работодатель обеспечивает внедрение, функционирование и последовательное совершенствование системы управления охраной труда (ГОСТ 12.0.230-2007, ГОСТ Р 12.0.007-2009), для чего:

- обеспечивает доведение принятой политики в области охраны труда до всех Работников и обучающихся Филиала, её поддержку на всех уровнях управления и реализацию;
- периодически рассматривает, анализирует и корректирует политику с целью обеспечения её постоянного соответствия изменяющимся потребностям коллектива.

- 5.9. Работодатель организует проведение специальной оценки условий труда рабочих мест работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.



- 5.10. Работодатель обеспечивает проведение за счет средств Филиала предварительных и обязательных периодических плановых медицинских осмотров.  
Работодатель организует проведение профилактических прививок.  
Обязательные медосмотры проводятся за счет средств Работодателя.  
На время прохождения обязательного медицинского осмотра за Работниками сохраняется средний заработок.  
Уклонение Работников от прохождения медицинских осмотров является нарушением трудовых обязанностей, что влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания в установленном законом порядке.  
Работодатель обязан обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.  
Работники обязаны соблюдать установленные требования охраны труда.
- 5.11. Работодатель организует проведение расследования профессиональных заболеваний и несчастных случаев с Работниками Филиала в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 5.12. Работодатель обеспечивает выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда по ежегодно утверждаемому плану.
- 5.13. Работодатель обеспечивает уровень освещенности и температурный режим в помещениях Филиала в соответствии с требованиями санитарных правил и норм.
- В учебных помещениях, аудиториях и лабораториях, при несоответствии температурного режима требованиям СанПиН, Работодатель разрешает перенос занятий в помещения с нормальным температурным режимом, а при невозможности переноса – отменяет учебные занятия, практики, тренировки и соревнования.
- В служебных помещениях Филиала, при несоответствии температурного режима требованиям СанПиН, Работодатель обязан сократить продолжительность рабочего времени (в экстремальных ситуациях – полностью прекращать работы) с сохранением за работающими в этих помещениях полной заработной платы.
- 5.14. Работодатель обязан приостановить, по заключению комиссии по охране труда, проведение учебных занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 16 градусов по Цельсию, освещенность или другие параметры условия труда не соответствуют требованиям СанПиН.
- 5.15. Работодатель может предоставить Работникам и членам их семей в свободное от учебных занятий и тренировочного процесса время спортивную базу Филиала, а так же актовый зал, аудитории для проведения организационной и культурно-просветительской работы, дней здоровья и иных культурно-массовых и спортивных мероприятий.
- 5.16. Работодатель обязан приостановить работы (учебные занятия) в случаях нарушений норм безопасности, создающих угрозу здоровью и жизни Работников и обучающихся до устранения выявленных нарушений.
- 5.17. Порядок возмещения выплат пострадавшему в Филиале при исполнении трудовых обязанностей устанавливается в соответствии с действующим законодательством.  
Работодатель устанавливает размер единовременного денежного пособия работникам Филиала (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:
- гибели Работника – от установленного МРОТ до 100 000 рублей, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;
  - получения Работником не рабочей группы инвалидности – от установленного МРОТ до 60 000 рублей;
  - утраты Работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы – от установленного МРОТ до 40 000 рублей.
- Данные выплаты производятся за счет внебюджетных средств, и возможны при наличии финансового обеспечения на определенную дату. Налогообложение данных расходов производится в соответствии с нормами налогового законодательства Российской Федерации.
- 5.18. Работодатель имеет право производить замену средств индивидуальной защиты работающих, указанных по наименованиям и профессиям в нормах выдачи, на другие, при условии, если замена не снижает их защитных свойств и заменяющие СИЗ имеют сертификацию (декларирование).
- 5.19. Работодатель принимает на себя обязательства по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, внедрению современных средств, обеспечивающих безопасные условия труда, предупреждающих



производственный травматизм, по обеспечению санитарно-гигиенических условий, предотвращающих возникновение профессиональных заболеваний Работников, производить оценку и управление профессиональными (производственными) рисками.

- 5.20. Работодатель обязуется информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, о состоянии производственного травматизма, заболеваемости, в том числе профессиональной, пожарной и дорожной безопасности, экологической среды и ее влиянии на здоровье в зонах деятельности Филиала.
- 5.21. Работодатель обязуется в случае выявления нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать незамедлительные меры к устранению нарушений.  
В случае возникновения опасности для жизни и здоровья Работников Филиала вследствие нарушения требований охраны труда либо в случаях выполнения Работниками работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, уполномоченные лица по охране труда вправе предъявлять требования Работодателю о приостановлении выполнения работ до устранения выявленных нарушений, а Работники вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы оформляется Работником письменно с указанием причины отказа и передается непосредственному или вышестоящему руководителю. Приостановка работы осуществляется после официального уведомления Работодателя. Работодатель обязуется в случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований по охране труда до устранения нарушений предоставить Работнику другую работу, соответствующую условиям трудового договора на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника Работодатель обязуется сохранять за Работником место работы (должность) и средний заработок.
- 5.22. Работодатель обеспечивает соблюдение требований действующего законодательства в части запрета курения на территории Филиала, проводит разъяснительную работу о вреде курения табака. Работники, нарушившие данный пункт, могут привлекаться к дисциплинарной ответственности.

## **6. Развитие кадрового потенциала и обеспечение занятости**

- 6.1. Работники Филиала имеют право на дополнительное профессиональное образование в процессе трудовой деятельности. С этой целью Работодатель осуществляет дополнительное профессиональное образование работников на основе планов кафедр, предметных (цикловых) комиссий и структурных подразделений Филиала с учетом имеющихся средств и мнения каждого Работника о соответствующих формах реализации дополнительных образовательных программ: программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки и иных формах. При этом Работнику предоставляются установленные законодательством о труде гарантии и компенсации.
- 6.2. Работникам, проходящим профессиональное обучение и обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, создаются необходимые условия совмещения работы с обучением, предусмотренные законодательством Российской Федерации.
- 6.3. Для удовлетворения потребностей Филиала в высококвалифицированных кадрах может осуществляться профессиональная подготовка специалистов в учебных заведениях среднего профессионального и высшего образования за счёт средств Филиала на договорной основе, при наличии финансовых возможностей.
- 6.4. Педагогическим Работникам, ведущим преподавательскую и научную деятельность в Филиале (за исключением внешних совместителей), предоставляется возможность получения второго и последующего высшего образования, а также послевузовского образования по профилю преподавательской и (или) научной деятельности с полным или частичным возмещением расходов на обучение на основании целевого контракта (договора) по решению Учёного Совета Филиала и наличии финансовых возможностей.
- 6.5. Штатным сотрудникам Филиала, имеющим учёную степень кандидата наук, ведущим научную работу и имеющим стаж работы в Филиале не менее 5 лет, предоставляется возможность получения послевузовского образования в докторантуре по профилю преподавательской и (или) научной деятельности с полным или частичным возмещением затрат на обучение по решению Учёного Совета Филиала и при наличии финансовых возможностей.
- 6.6. Для непедагогических Работников при повышении квалификационных разрядов и при продвижении по работе должны учитываться уровень образования и профессиональная подготовка.



- 6.7. Недопустимо увольнение по сокращению штатов Работников, получивших в Филиале производственную травму, трудовое увечье или профессиональное заболевание, до восстановления работоспособности или установления инвалидности.
- 6.8. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением штатов или численности, предоставляется освобождение от работы на 1 день в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 6.9. При необходимости сокращения численности или штата Работодатель вначале использует следующие меры:
- ликвидация вакансий;
  - сокращение Работников, работающих по совместительству.
- 6.10. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в (ст. 179 Трудового кодекса) Трудовом кодексе Российской Федерации, имеют следующие Работники Филиала:
- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
  - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
  - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
  - награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
  - не освобождённые председатели первичных профсоюзных организаций;
  - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 6.11. При необходимости массового высвобождения работников разрабатывается специальная, согласованная со службой занятости, программа мероприятий, включающая следующие меры:
- поэтапность высвобождения работников;
  - сокращение рабочего времени без сокращения численности работников;
  - предоставление увольняемым льгот и компенсаций, дополнительно к предусмотренным законодательством;
  - организация переподготовки высвобождаемых работников;
  - гарантии содействия работникам в трудоустройстве.
- Высвобождение работников признается массовым в соответствии с Отраслевым соглашением по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации.
- 6.12. Работникам Филиала, которые вносят весомый вклад в организацию и обеспечение образовательного процесса и другую деятельность филиала, администрация филиала и (или) профком оформляют представление и ходатайствуют о применении различных мер поощрения, включая награждение правительственными наградами.
- 6.13. В условиях кризисной экономической ситуации в Филиале Работодатель проводит консультации с представителями профсоюзной организации в целях разработки и реализации согласованных мер и действий в интересах обеих сторон.

## 7. Предоставление социальных гарантий и льгот работникам Филиала

11. Первоочередными задачами по развитию социальной сферы Филиала и улучшению условий труда Работников являются:
- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной и командной работе;
  - улучшение условий и повышение безопасности труда и образовательного процесса;
  - вовлечение персонала в культурно – массовые и спортивно – оздоровительные мероприятия;
  - профилактика асоциальных проявлений (курение, наркомания, алкоголизм и т.п.).

Работодатель компенсирует стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска Работника и обратно один раз в 2 года в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Наряду с оплатой самого проезда и провоза багажа, оплачивается также проезд неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям), независимо от времени использования отпуска. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска Работника и членов его семьи и обратно производится по заявлению Работника не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда или по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.



- 7.4. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.
- 7.5. При наличии финансовой возможности Работникам может быть возмещена стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.
- 7.6. При увольнении работника в связи с выходом на пенсию при достижении пенсионного возраста, а так же досрочную пенсию (педагогическим работникам по окончании учебного года), Работодатель при наличии финансовой возможности выплачивает ему в зависимости от стажа работы в Филиале денежное вознаграждение в следующем размере:
- при стаже свыше 15 лет - до двух должностных окладов;
  - при стаже свыше 20 лет - до трех должностных окладов;
  - при стаже свыше 25 лет - до пяти должностных окладов.
- 7.7. Работнику предоставляется возможность отсутствия на рабочем месте в течение рабочего дня с сохранением заработной платы в связи с ухудшением здоровья и (или) непредвиденными обстоятельствами со своевременным уведомлением руководителя по согласованию с непосредственным руководителем.
- 7.8. Работнику в случае ухудшения состояния здоровья или недомогания по его заявлению предоставляется неоплачиваемый отпуск до 5-ти рабочих дней в течение года без предъявления листа временной нетрудоспособности.
- 7.9. Работники, являющиеся добровольными пожарными, освобождаются от работы с сохранением заработной платы на время участия в тушении пожаров или несения ими службы (дежурства) в расположении добровольной пожарной команды или добровольной пожарной дружины либо прохождения ими профессиональной подготовки, если их участие в тушении пожаров или несении службы (дежурства) либо профессиональная подготовка осуществляется в рабочее время с согласия директора Филиала.
- 7.10. Работодатель совместно с профсоюзной организацией, при наличии финансового обеспечения, организует приобретение новогодних подарков для детей работников Филиала в возрасте до 15 лет.
- 7.11. Работодатель обязуется не допускать продажу алкогольных, слабоалкогольных напитков, в том числе пива, а также табачных изделий в учебных корпусах, общежитиях и на территории Филиала.
- 7.12. Работодатель обеспечивает подъездные пути к учебным корпусам для проезда специализированных машин (скорая помощь, пожарные и т.п.).
- 7.13. Работодатель выплачивает Работникам в возрасте до 30 лет процентную надбавку к заработной плате за работу в условиях Крайнего Севера в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.
- 7.14. Работодатель вправе представить Работника, имеющего длительный стаж безупречной работы (более 10 лет) к ведомственным или государственным (муниципальным) мерам морального стимулирования. Представление производится по ходатайству руководителя структурного подразделения Филиала либо профсоюзной организации.  
Работодатель вправе представить Работника, имеющего длительный стаж безупречной работы (более 20 лет) к почетным званиям и (или) правительственным (ведомственным) наградам. Представление производится по ходатайству руководителя структурного подразделения Филиала либо профсоюзной организации.
- 7.15. Работникам Филиала может оказываться социальная поддержка в виде выплаты материальной помощи в случаях, связанных со значимыми семейными событиями или особыми обстоятельствами, таких как:
- свадьба
  - рождение ребенка;
  - смерть работника;
  - смерть близких родственников (матери, отца, жены, мужа, детей);
  - дорогостоящее лечение (в том числе медицинские услуги) или лечение детей работника;
  - частичное или полное возмещение вреда или материального ущерба, причиненного при чрезвычайных обстоятельствах;



- тяжелое материальное положение (одна (один) воспитывает детей и доходов, кроме зарплаты, не имеет; многодетная семья; супруг (супруга) временно не работает и т.п.)
- при других обстоятельствах, ухудшающих материальное положение работников.

Выплата материальной помощи производится конкретному работнику в связи с возникновением именно у него тех или иных особых обстоятельств (за исключением случая смерти работника). При этом наличие таких обстоятельств обязательно должно подтверждаться документально.

Для получения материальной помощи на имя директора Филиала оформляется личное заявление работника (его близкого родственника - в случае смерти работника) с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением подтверждающих документов.

Материальная помощь выплачивается за счет собственных доходов Филиала при наличии финансовых средств.

- 7.16. Предусмотренные социальные гарантии настоящей главой реализуются за счет и в пределах средств, выделяемых на оплату труда за счет средств федерального бюджета (субсидий) и за счет собственных средств на финансовый год.

## **8. Основные принципы взаимодействия Работодателя и Профсоюзной организации**

- 8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами действующего законодательства Российской Федерации.
- 8.2. Работодатель и Профсоюзная организация обязуются сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам социально-трудовых отношений, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.
- 8.3. Работодатель и Профсоюзная организация определяют, что все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения.
- 8.4. Работодатель обеспечивает законодательно закрепленные права и гарантии профсоюзной организации, способствует ее деятельности, принимает указанные в настоящем Договоре решения по вопросам социально-трудовой сферы.
- 8.5. Профсоюзная организация в период действия настоящего Договора при условии своевременного и полного выполнения включенных в него условий обязуется не призывать к коллективным действиям, кроме коллективных действий солидарности, стремится к организации бесконфликтного трудового процесса.
- 8.6. Работодатель совместно с Профсоюзной организацией при наличии финансовой возможности:
- принимают меры для улучшения бытовых условий Работников;
  - оказывают финансовую помощь многодетным семьям Работников с совокупным душевым доходом ниже прожиточного минимума;
  - оказывают материальную помощь Работникам Филиала в связи с юбилейными датами, государственными и профессиональными праздниками.
- 8.7. Семьям Работников, имеющим 2-х и более детей, детей-инвалидов, одиноким матерям Профсоюзная организация содействуют предоставлению льготных путевок в детские оздоровительные лагеря в первоочередном порядке.
- 8.8. Работодатель при заключении трудового договора с лицом, поступающим на работу, не препятствует его вступлению в члены профсоюза, не ущемляет интересы Работника на том основании, что он является членом профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности.
- 8.9. Работодатель предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его Работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.
- 8.10. Профсоюзная организация имеет право при поддержке руководителя структурного подразделения Работодателя выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных Работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном порядке.
- 8.11. Работодатель вправе по обоснованному ходатайству на основании доверенности выдавать наличными средствами лицу, уполномоченному от профсоюзной организации для проведения культурно-массовой и



физкультурной работы в коллективе работников на основании распорядительного документа директора Филиала.

- 8.12. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы членов профсоюзных органов первичной профсоюзной организации на период профсоюзной учебы, профсоюзных конференций и семинаров на срок не более семи дней. Срок письменного извещения Работодателя о наступлении соответствующего события – не менее чем за два рабочих дня до даты профсоюзной учебы, профсоюзных конференций и семинаров.
- 8.13. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с Работником, являющимся членом профессионального союза, Работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, для принесения мотивированного мнения в порядке предусмотренным трудовым законодательством.
- 8.14. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства Работников для принесения мотивированного мнения в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.
- 8.15. Первичная профсоюзная организация вправе представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 8.16. Профсоюзная организация содействует реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в коллективе Филиала.

## 9. Организация и контроль выполнения Договора

- 9.1. Контроль выполнения Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, и их представители, а также орган Российской Федерации, зарегистрировавший Договор. Выполнение положений Договора контролируется Работодателем и Работниками в лице их представителей.
- 9.2. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения условий настоящего Договора, и контроля Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 6 человек с равным представительством от Сторон Договора. Заседания комиссии проводятся не реже двух раз в год.
- 9.3. Для подготовки изменений, дополнений или проекта нового Договора, а также для выполнения условий настоящего Договора, Стороны создают комиссию по подготовке, изменению и контролю выполнения условий Договора (далее - Комиссия). В комиссию входят 12 человек с равным представительством от Сторон. Комиссия рассматривает споры, выявляет социально-профессиональные интересы Работников, готовит предложения для внесения изменений и дополнений в Договор. Заседания комиссии проводятся не реже двух раз в год.
- 9.4. При возникновении споров, связанных с применением Договора, Работники вправе обратиться в Комиссию. Также Работники вправе обратиться в профсоюзную организацию Филиала для разрешения спорной ситуации с участием профсоюзной организации или его представителя в оперативном порядке. В случаях, когда спор, связанный с применением Договора, не был разрешен в указанном порядке, он подлежит рассмотрению в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.
- 9.5. Комиссия имеет право запрашивать у руководителей структурных подразделений Филиала информацию о выполнении данного Договора.
- 9.6. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие другой стороне необходимую информацию или исказившие ее, нарушающие порядок осуществления контроля выполнения Договора, а также лица, виновные в его неисполнении или нарушении условий настоящего Договора, могут быть привлечены к ответственности, предусмотренной действующим законодательством Российской Федерации.