

Федеральное агентство по образованию  
ГОУ ВПО  
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
(РГГМУ)


---

«УТВЕРЖДАЮ»

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель Профсоюзного комитета РГГМУ

Ректор  Л. Н. Карлин  
(подпись)

–  В.Я. Лаховская  
(подпись)

«18» ноября 2008 г.

«18» ноября 2008 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией и профсоюзным комитетом  
Российского государственного гидрометеорологического  
университета на 2008-2011 гг.  
г. Санкт-Петербург

Обсужден и принят  
на конференции научно-педагогических работников,  
представителей других категорий работников и обучающихся  
18 ноября 2008 г.

## **ВВЕДЕНИЕ**

Настоящий Коллективный договор заключается между администрацией и профсоюзным комитетом на основании закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», закона РФ «Об Образовании» №3266-1 от 10.07.1992 г. (с дополнениями и изменениями), федерального закона «О Высшем и послевузовском профессиональном образовании» №125-ФЗ от 22.08.1996 г. (с дополнениями и изменениями), Устава РГГМУ, федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Трудового кодекса РФ, Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга между Правительством, Профсоюзом и Работодателем на 2008-2010 гг.

### **Общие положения**

Коллективный договор является организационно-правовой формой взаимоотношений между трудовым коллективом и администрацией в области экономического и социального развития и заключается профсоюзным комитетом, который является представителем трудового коллектива (ст.29 ТК), с представителем работодателя. Проект договора составляется профсоюзным комитетом в сотрудничестве с администрацией, обсуждается на собрании (конференции) университета, где вносятся дополнения и изменения в текст проекта. Окончательный текст выработанного проекта коллективного договора утверждается администрацией в лице ректора университета и профсоюзного комитета в лице председателя профкома. После утверждения договора издаётся приказ о введении его в действие. Срок действия договора с момента его подписания не более 3-х лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до 3-х лет.

Проект договора разработан на основе:

- предложений трудящихся,
- плана выполнения работ по перспективному развитию университета,
- финансовых планов университета.

В Коллективном договоре содержатся основные положения по вопросам: труда и заработной платы, установленные для университета в соответствии с действующим законодательством, а также положения в области рабочего времени, времени отдыха, материального стимулирования, условий и охраны труда, разработанные администрацией и профсоюзным комитетом в пределах предоставленных им прав и носящие нормативный характер, гарантий и льгот работников, совмещающих работу с обучением, оздоровления и отдыха трудящихся и их семей, частичной оплаты питания работников, контроля за выполнением положений Коллективного договора.

Коллективный договор распространяет своё действие на всех работников университета, независимо от их принадлежности к профсоюзу и иным общественным организациям. Профком и администрация обеспечивают гласность при заключении и выполнении договора. При поступлении на работу новых работников администрация обязана ознакомить их с действующим в этот период коллективным договором.

Лица, нарушившие положения коллективного договора, несут административную ответственность и могут быть подвергнуты административным взысканиям вплоть до увольнения. При решении конфликтов, возникающих при выполнении условий договора, стороны в лице профкома и администрации руководствуются законом РФ о порядке разрешения трудовых споров. Профком заслушивает доклады администрации о ходе реализации договора и контролирует его выполнение.

В течение срока действия Коллективного договора разрешается вносить изменения и дополнения в установленном порядке по взаимному согласию администрации и профкома. Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны.

При принятии новых федеральных законов по вопросам, которые нашли закрепление в коллективном договоре, в него вносятся соответствующие изменения и уточнения.

По окончании срока действия договора администрация и профком

отчитываются перед коллективом университета о выполнении обязательств по договору.

К Коллективному договору прилагается:

Приложение 1. "Положение об оплате труда".

Приложение 2. "Положение о премировании работников".

Приложение 3. "Положение об оказании материальной помощи".

Приложение 4. "Соглашение по охране труда и технике безопасности".

Приложение 5. "Правила внутреннего трудового распорядка".

## **I РАЗДЕЛ**

**Обеспечение занятости и профессионального роста, социальных гарантий при увольнении работников**

1. Штаты преподавателей и сотрудников вуза утверждаются ректором, исходя из задач и специфики университета в пределах фонда оплаты труда с учётом мнения руководителей структурных подразделений.

2. Приём, перевод, основания и порядок увольнения преподавателей и сотрудников университета регулируются нормами действующего Трудового Кодекса РФ и настоящим Коллективным договором.

- При приеме на работу лиц, достигших пенсионного возраста и при достижении сотрудниками пенсионного возраста (занимающих должности без конкурсного отбора) с ними по инициативе работодателя и по соглашению сторон заключается срочный трудовой договор.

3. Преподаватели и сотрудники университета могут привлекаться на работы, не связанные с выполнением ими своей трудовой функции, только по их личному согласию и, в случае производственной необходимости, по трудовым соглашениям и приказам по вузу, в которых должны быть предусмотрены срок, условия и размер оплаты труда. При этом за данными работниками сохраняется на период отсутствия заработная плата по основному месту работы в размере среднего месячного заработка.

4. Администрация обязана создать необходимые условия для осуществления

учебного процесса, проведения научной, методической, воспитательной работы и хозяйственной деятельности, проявлять постоянное внимание к вопросу перемещения кадров преподавателей (особенно ассистентов) на более высокие должности в соответствии с правовыми нормами.

5. Стороны обязуются не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников. Высвобождение преподавателей и сотрудников университета (т. е. 50 и более человек за 1 месяц), связанные с ликвидацией или репрофилированием структурных подразделений, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 2 месяца, письменного уведомления профкома и служб занятости.

6. Администрация и профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации и т. д. , высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде. Кроме того, за 2 месяца до увольнения высвобождаемым работникам предоставляются свободные дни (по согласованию с руководителем подразделения) для самостоятельного трудоустройства.

7. При увольнении по инициативе работника по болезни, инвалидности (при наличии медицинского заключения), в связи с уходом на пенсию по старости, либо по тем же основаниям по инициативе администрации с согласия профкома администрация по ходатайству профкома, исходя из наличия средств, может выплачивать работнику выходное пособие, превышающее 2-х недельное, указанное в Трудовом Кодексе (ТК).

8. Работникам, уволенным по сокращению штатов и не имеющим средств к существованию, при наличии средств в организации по представлению профкома может быть оказана материальная помощь.

9. Расторжение трудового договора, контракта по инициативе администрации производится с предварительного согласия соответствующего профсоюзного выборного органа.

При увольнении работника, не являющегося членом профсоюза, согласия профсоюзного органа не требуется. В случае несоблюдения администрацией требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на расторжение другого договора (контракта) увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе с возмещением материального ущерба.

До издания приказа об увольнении профсоюзный комитет вправе пересмотреть своё постановление о согласии на увольнение и отказать администрации в этом. В таком случае расторжение трудового договора не допускается. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Согласие профкома на увольнение не требуется в случаях нарушения трудовой дисциплины: появления работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, применения методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, совершения действий, нарушающих трудовой и учебный процесс; повторного нарушения Устава РГГМУ, Правил внутреннего трудового распорядка, совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества и имущества университета, умышленного его уничтожения или повреждения, растраты, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий; совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

## II РАЗДЕЛ

### Организация оплаты труда

1. Оплата труда осуществляется на основании Трудового кодекса РФ (ст. 133-158), и "Положения об оплате труда" (Приложение № 1). Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

2. Заработная плата выплачивается работнику не реже, чем каждые полмесяца в установленные дни (4 и 19 числа каждого месяца) путём безналичного перечисления на лицевой счет в банке.

При выплате заработной платы бухгалтерия обязана выдавать расчётный листок с указанием всех форм выплат и удержаний. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку заработной платы, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом.

3. Заработная плата работников включает в себя должностной оклад, а также в зависимости от личного вклада, качества труда условий работы может включать выплаты стимулирующего характера, компенсационные выплаты, премии.

4. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с «Положением об оплате труда» и оформляются приказом по университету. Администрация согласовывает с профкомом систему распределения выплат стимулирующего характера.

5. Выплаты компенсационного характера за вредные и опасные условия труда производятся на основании решения комиссии университета по результатам ежегодной оценки условий труда всех категорий работников и оформляются приказом по университету.

6. Премирование работников осуществляются на основании «Положения о премировании работников» (Приложение №2) по согласованию с профсоюзным комитетом.

7. Работникам, находящимся в тяжелом финансовом положении выплачивается материальная помощь в соответствии с «Положением об оказании

материальной помощи» (Приложением №3). Решение о предоставлении материальной помощи и ее размер принимается на заседании профсоюзного комитета и утверждается ректором.

8. Согласно Трудовому Кодексу РФ общим выходным днём является воскресенье. Вторым выходным днём для сотрудников университета при пятидневной рабочей неделе является суббота. В праздничные нерабочие и выходные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям: отопление, охрана зданий и др. привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с согласия работника и по согласованию с профкомом по письменному распоряжению ректора (ст. 113 ТК). Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК) или по согласованию сторон увеличивается очередной отпуск на соответствующее количество дней, или предоставляется отгул в удобное время.

Оплата труда в ночное время (с 22 до 6 часов) (ст. 154 ТК) производится в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

9. При формировании расписания занятий профессорско-преподавательскому составу предусматривается один день свободным от занятий для работы в библиотеке,

10. После выполнения годового объема учебной нагрузки, предусмотренного «Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации», преподаватель может быть зачислен приказом ректора на дополнительную работу с почасовой оплатой при условии выполнения запланированной учебно-методической и научно-исследовательской работы.

11. Дополнительная оплата труда преподавателей и других сотрудников, замещающих длительно болевших сотрудников, производится из средств экономии фонда заработной платы по подразделению.

12. Ежемесячно, без учёта отпуска и болезни, выплачивается денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию всем преподавателям, включая



руководящих работников (деятельность которых связана с учебным процессом) и совместителей в соответствии с законодательством.

13. Расчет средней заработной платы для оплаты больничных листов и отпусков производится в соответствии с законодательством.

### **III РАЗДЕЛ**

#### **Режим работы и отдыха**

1. Режим работы и отдыха работников университета устанавливаются с учетом особенностей его функционирования как высшего учебного заведения и определяется требованиями Трудового Кодекса, изложенными в «Правилах внутреннего трудового распорядка» (Приложение №5).

2. Согласно Трудовому Кодексу РФ общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем для сотрудников университета при 5-ти дневной рабочей неделе является суббота. В праздничные и выходные нерабочие дни допускаются работы, приостановка которых невозможна. В этом случае разрешается, по согласованию с администрацией, работа сотрудников по специальному графику.

В исключительных случаях допускается привлечение к работе в выходные, нерабочие и праздничные дни с согласия работника по письменному распоряжению руководителя университета.

Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, профессорско-преподавательскому составу 56 календарных дней. Право на использование отпуска в первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен до истечения 6 месяцев. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до начала календарного года, и обязательным как для ректора (работодателя), так и для сотрудника (работника). О времени начала отпуска работник должен

быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК).

В исключительных случаях допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск может быть использован не позднее 12 месяцев после окончания предыдущего рабочего года.

Запрещается не предоставлять отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работе с вредными и опасными условиями труда, а также не предоставлять отпуск в течение 2-х лет подряд для других категорий работников.

Ежегодный отпуск может быть разделен на части при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- 1) работникам в возрасте до 18 лет сроком 31 календарный день в удобное для них время;
- 2) ректору, проректорам по учебной и научной работе сроком 56 календарных дней;
- 3) проректорам, директорам филиалов, заведующим и начальникам учебных подразделений, ученым секретарям при выполнении учебной нагрузки не менее 150 часов в год сроком 56 календарных дней;
- 4) научным работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, сроком 42 календарных дня, доктору наук 56 календарных дней;
- 5) инвалидам сроком 30 календарных дней.

За сверхурочную работу и своевременное, качественное выполнение своих обязанностей материально-ответственным лицам может быть предоставлено до 3-х дней отдыха (отгулы) по согласованию с главным бухгалтером.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен по личному

заявлению работника. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем. Обязательный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению в соответствии с Трудовым Кодексом.

## **IV РАЗДЕЛ**

### **Условия и охрана труда**

1. Администрация (в лице проректора по АХР) и профком (в лице комиссии ПК по охране труда и технике безопасности) ежегодно заключают соглашение о первоочередных мероприятиях по охране труда и технике безопасности, который является составной частью коллективного договора.

2. Администрация обеспечивает содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии корпусов и общежитий университета, в соответствии с нормативными требованиями.

3. Трудовой распорядок в вузе определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложение 5), утверждёнными на собрании (конференции) трудового коллектива по представлению администрации.

4. Дисциплина и порядок в коллективе поддерживаются на основе уважения человеческого достоинства педагогов, сотрудников и студентов.

5. Профком университета осуществляет контроль за состоянием и выполнением должностными лицами мероприятий по охране труда и санитарии.

6. Администрация совместно с профкомом проводит ежегодную выборочную переаттестацию и аттестацию рабочих мест, служащую основанием для установления надбавок к заработной плате за работу во вредных условиях, обеспечивает сотрудников специальной одеждой.

7. Все помещения университета должны быть обеспечены средствами пожаротушения согласно нормативам, а также пожарной и охранной сигнализацией.

8. Администрация финансирует медицинский осмотр работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9. Администрация организует обучение руководителей подразделений по

вопросам техники безопасности.

10. Администрация ежегодно совместно с профкомом проводит смотр-конкурсы по охране труда в подразделениях университета в соответствии с положением о конкурсе.

11. С целью возможности оказания первой помощи сотрудникам администрация выделяет средства на укомплектование аптечек во всех подразделениях университета.

12. Ответственные за проведение мероприятий по охране труда отчитываются на заседании профкома 1 раз в год о ходе выполнения работ на основании "Соглашения по охране труда и технике безопасности" (Приложение 4).

## **V РАЗДЕЛ**

### **Социальная сфера**

1. С целью оказания помощи сотрудникам университета администрация по возможности должна выделять внебюджетные средства на:

- медицинское обслуживание работников университета,
- ритуальные расходы,
- культурно-массовые мероприятия

При необходимости администрация должна выделять средства на материальную помощь нуждающимся работникам.

2. За продолжительную безупречную работу в университете, за высокие показатели в труде могут применяться, по согласованию с профкомом, следующие поощрения:

- благодарность,
- награждение ценным подарком,
- награждение грамотой университета,
- представление к званию «Почетный работник РГГМУ»,
- представление к присвоению Почётных званий,
- представление к государственной награде,
- денежная премия.

3. Администрация и профком университета осуществляют контроль работы

столовых университета: качества приготовления пищи, ассортимента, формирования цен, обслуживания и состояния помещений.

4. Администрация и профсоюзный комитет организуют отдых в летнее время (после окончания учебных практик) для сотрудников университета и членов их семей на базе практики в Даймище.

5. Комиссия по социальному страхованию распределяет льготные путевки, оплачиваемые из средств социального страхования, сотрудникам университета и их детям до 14-ти лет. Контроль за распределением путевок осуществляет профком.

6. Профком университета выделяет дополнительные средства из профсоюзного бюджета на летний оздоровительный отдых детей сотрудников членов профсоюза.

7. Администрация (совместно с профкомом) содействует организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для сотрудников университета и при наличии средств выделяет на это дополнительные ассигнования и перечисляет их на счет профсоюзной организации.

8. По согласованию с администрацией, сотрудникам, имеющим детей школьного возраста до 14 лет, срок очередного отпуска (или часть его) может быть перенесен на период школьных каникул, вместо срока установленного графиком.

## **VI РАЗДЕЛ**

### **Обеспечение деятельности профсоюзной организации**

Администрация, должностные лица обязаны соблюдать права профсоюзов, содействовать их деятельности:

1. Предоставлять профкому информацию об использовании средств бюджета по статьям, связанным с оплатой труда, решением социальных проблем коллектива.

2. Информировать профком по его запросам о расходовании внебюджетных средств, на плату труда и решение социальных проблем коллектива. До принятия приказов, распоряжений по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы членов профсоюза, проводить предварительные консультации с профкомом и другими профсоюзными выборными органами.

3. Осуществлять безналичный сбор членских профсоюзных взносов с перечислением на счёт профкома.

4. Выделить профкому в бесплатное пользование для его деятельности необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям (и их ремонт), мебель и оборудование, индивидуальный телефон с междугородней связью, транспорт, вычислительную и множительную технику, канцтовары, обеспечить охранную сигнализацию помещения профкома.

5. Членам профкома университета, не освобождённым от основной трудовой деятельности разрешать выполнение общественных обязанностей в рабочее время.

6. Представители выборных профсоюзных органов не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию или уволены по инициативе Работодателя в течение их работы в выборных органах, а также по истечении двух лет с момента окончания выборного срока без согласования с профкомом.

7. Работодатель освобождает членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных профсоюзом по охране труда, представителей профсоюзной организации в создаваемых совместных с Работодателем комиссиях от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы. Администрация вправе по представлению профкома устанавливать надбавки стимулирующего характера к должностному окладу членам профактива университета.

## **VII РАЗДЕЛ**

### **Заключительные положения**

Содержание Коллективного договора доводится до всех сотрудников университета в течение месяца после подписания. При поступлении на работу

новых сотрудников администрация обязана ознакомить их с действующим Коллективным договором.

1. При совершении крупных сделок с федеральной собственностью, переданной университету в оперативное управление и имеющих принципиально важное значение для деятельности университета, необходимо согласование с профкомом.

2. Споры, возникающие между сторонами по вопросам Коллективного договора, рассматриваются постоянно действующей Комиссией по трудовым спорам в соответствии с законодательством о порядке разрешения трудовых споров и конфликтов. Комиссия избирается на конференции трудового коллектива.

3. Работодатель обязан отвечать на запросы Профкома, связанные с выполнением Коллективного договора, в 2-х недельный срок в письменном виде.

Лица, представляющие работодателя, виновные в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора и соглашений, несут дисциплинарную ответственность.

4. При заключении нового Коллективного договора стороны отчитываются о выполнении обязательств по предыдущему Коллективному договору на конференции трудового коллектива (профсоюзной конференции) или на расширенном совместном заседании администрации и Профкома. Результаты выполнения условий Коллективного договора доводятся до сведения трудового коллектива.

5. Работодатель производит уведомительную регистрацию Коллективного договора в соответствующем органе по труду Санкт-Петербурга в семидневный срок после подписания его ректором и председателем профкома.