

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО СВЯЗИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
« САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ
им. проф. М.А. БОНЧ-БРУЕВИЧА»
(СПбГУТ)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Санкт-Петербург
2013 год**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель в лице ректора СПбГУТ (далее - Университет), действующего на основании Устава, и трудовой коллектив в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Университета, действующий на основании Устава.

1.3. Для ведения коллективных переговоров на равноправной основе приказом ректора от 10.09.2013 г. № 361 создана комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей (далее – Комиссия). Комиссия действует как в период переговоров, так и в течение действия коллективного договора.

1.4. Очередные заседания комиссии оформляются протоколами и подписываются всеми членами Комиссии. По результатам проведенных переговоров, протокол заседания Комиссии и согласованная редакция коллективного договора направляется для подписания председателю профсоюзного комитета и ректору Университета.

1.5. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников Университета, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем. Настоящий договор основывается на нормах действующего законодательства Российской Федерации.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Университета, состоящих в трудовых отношениях с Университетом, на основании заключенных трудовых договоров по основному месту работы и по совместительству.

1.7. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.8. Стороны присоединяются к действующим единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 года (Протокол № 11) и обязуются соблюдать все его требования. Если в течение срока действия настоящего договора будут заключены новые отраслевые тарифные соглашения, то стороны

обязуются выполнять все их требования. В случае противоречия отдельных условий коллективного договора и новых отраслевых тарифных соглашений, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

1.9. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения организационно - правовой формы и структуры Университета;
- изменения наименования и органов управления Университета;
- в иных случаях, предусмотренных, предусмотренных ст. 42 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.10. В целях развития социального партнерства стороны признали обязательным участие председателя профкома в решении вопросов, затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы работников, проведение взаимных консультаций, предоставление сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принятых решениях и документах.

1.11. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников Университета по всем условиям коллективного договора. Профсоюзный комитет признает, что управление Университетом строится на принципах единоначалия и самоуправления.

1.12. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, согласовываются Комиссией и оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору, являющимся его неотъемлемой частью. Дополнительное соглашение должно быть подписано сторонами коллективного договора.

1.13. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3-х лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением бессрочного трудового договора с работником, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Особенности регламентирования труда педагогических работников определяются главой 52 Трудового Кодекса Российской Федерации. Со студентами очной формы обучения может заключаться срочный трудовой договор в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством или коллективным договором, недопустимы.

2.3. Все вопросы, связанные с сокращением штата, рассматриваются с учетом мнения профсоюзного комитета. О предполагаемом сокращении

численности работников Университета (в том числе перевод на режим неполной занятости) работодатель обязан уведомить профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца с обоснованием необходимости проведения данных мероприятий. Работодатель и профсоюзный комитет проводят взаимные консультации и мероприятия, направленные на трудоустройство высвобождаемых работников в подразделениях университета и их переквалификацию.

2.4. При сокращении численности или штата работников Университета преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий работников, перечисленных в частях 1 и 2 статьи 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации имеют лица, которым осталось 2 года до пенсионного возраста по старости, при условии, что они проработали в университете более 10 лет.

2.5. При увольнении работника по сокращению численности или штата, за исключением работников, занимающих должности, оклад которых определяется в процентном соотношении к окладу ректора Университета, в дополнение к выходному пособию, установленному трудовым законодательством, выплачивается проработавшим в Университете:

- свыше 20 лет – 200% должностного оклада,
- свыше 10 лет – 150% должностного оклада,
- от 5 до 10 лет – 100% должностного оклада.

2.6. Работодатель обязуется создавать необходимые условия в соответствии с трудовым законодательством работникам Университета, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время, время отдыха работников в Университете регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и статьями настоящего раздела коллективного договора, а также с Правилами внутреннего распорядка Университета.

3.2. Учебная нагрузка педагогических работников Университета не должна превышать норму часов, установленных действующим законодательством. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями главы 52 Трудового кодекса РФ с учетом особенностей, устанавливаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.3. Для рабочих и служащих продолжительность рабочей недели устанавливается не более 40 часов.

3.4. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по личному заявлению работника.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

3.5. Работодатель гарантирует сокращение продолжительности рабочего времени в соответствии положениями ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Привлечение работника к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Для работников Университета, не занятых в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

4.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, для всех категорий работников Университета, предоставляется в строгом соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации

4.3 Педагогическим работникам с учетом норм ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации; длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Заместителям руководителей образовательных организаций, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам в соответствии с пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации»

4.4. Дополнительные виды отпусков предоставляются в соответствии с действующим законодательством.

4.5. Работнику предоставляется право на беспрепятственное получение дополнительного краткосрочного отпуска на 3 дня, помимо оснований получения отпуска без сохранения заработной платы, установленной трудовым законодательством, по следующим основаниям:

- свадьба самого работника или его детей;
- смерть близких родственников;
- рождение ребенка (отцу).

4.6. Матерям, имеющим детей обучающихся в начальной школе, предоставляется дополнительный выходной день 1 сентября «День знаний».

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Установление и изменение системы оплаты труда работников Университета осуществляется с учетом:

- реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и положений «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р;
- "Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год", утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 г., протокол 11;
- рекомендаций Федерального агентства связи;
- рекомендаций Ученого совета Университета;
- мнения профсоюзной организации работников и студентов Университета;
- плановых значений целевых показателей эффективности работы Университета, утвержденных Федеральным агентством связи;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от сложности и содержания выполняемых ими трудовых функций, результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества и конкурентоспособности оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.2. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.3. Базовые оклады (ставки) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) устанавливаются на основании рекомендуемых для подведомственных учреждений Россвязи минимальных окладов (ставок) по ПКГ, но не ниже действующих в Университете на дату пересмотра должностных окладов (ставок) по 1-му квалификационному уровню соответствующей ПКГ.

5.4. В случае издания нормативных правовых актов Российской Федерации, предусмотренных мероприятиями «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», базовые оклады (ставки) по ПКГ устанавливаются на основании базовых окладов (ставок) по ПКГ, утвержденных Правительством Российской Федерации.

5.5. Работникам Университета в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081; Российская газета, 2008, 13 февраля), устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях";
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время";
 - надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".
- 5.6. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производятся в размере 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в соответствии с пунктом 2 постановления Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. №870.
- 5.7. Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.
- 5.8. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:
- коэффициенты (районные, за работу в пустынных и безводных местностях, в высокогорных районах) к заработной плате;
 - процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.
- 5.9. Размеры указанных коэффициентов и размеры процентных надбавок, а также условия исчисления стажа для указанных

процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- 5.10. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 5.11. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.
- 5.12. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.
- 5.13. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в установленном порядке, кроме работников, чье рабочее время регламентируется графиком работы или расписанием.
- 5.14. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 5.15. Привлечение работника к сверхурочным работам производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.16. В целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным показателям и критериям, а также в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях", работникам СПбГУТ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.17. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Университета, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

5.18. Объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, определяется с учетом установленной нормативными правовыми актами Российской Федерации доли указанных выплат в общем объеме средств на оплату труда.

5.19. Целевые субсидии федерального бюджета на выплаты стимулирующего характера из расчета 5 процентов нормативных затрат на оплату труда работников учреждений используются в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

5.20. Перечень, показатели, критерии, условия и размеры осуществления стимулирующих выплат устанавливаются Положением о системе материального стимулирования работников Университета.

5.21. Стороны договорились:

- ежемесячная надбавка устанавливается Ветеранам Великой Отечественной войны в размере 50% МРОТ и жителям блокадного Ленинграда в размере 20% МРОТ;
- надбавка за стаж непрерывной работы в Университете устанавливается работникам, имеющим стаж непрерывной работы в Университете более 20 лет в размере не менее 2000 рублей ежемесячно с оплатой пропорционально отработанному времени;
- в случае достижения пенсионного возраста и одновременного увольнения работнику по представлению руководителя подразделения может производиться выплата единовременного

вознаграждения за многолетний и добросовестный труд в размере 150% должностного оклада сотруднику, проработавшему свыше 10 лет, и 200% - свыше 20 лет;

- денежное вознаграждение работникам в связи с юбилейными датами (50, 60, 70 и далее кратные 5* лет и 55 лет только для женщин), выплачивается по представлению руководителя подразделения. Размер выплат по усмотрению Работодателя.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в Университете приказом ректора создается постоянно действующая комиссия по охране труда, в состав которой входят представители Работодателя и профсоюзной организации университета в лице уполномоченного по охране труда. Работа комиссии осуществляется в соответствии с утвержденным «Положением о работе комиссии по охране труда».

6.2. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и профсоюзной организации университета по обеспечению требований охраны труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

6.3. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, в результате чего создается реальная угроза здоровью работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя и уполномоченного по охране труда профсоюза в письменном виде.

6.4. Стороны исходят из того, что профсоюз в лице уполномоченного по охране труда пользуется правом на участие в любой государственной экспертизе на соответствие условий работы требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы. Для этого профсоюзный комитет вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной с участием уполномоченного по охране труда, предоставляется работодателю. Если независимая экспертиза подтверждает выявленные нарушения нормативных требований к условиям труда, Работодатель обязан устранить выявленные нарушения и уведомить профсоюзный комитет в течение 5 (пяти) дней.

6.5. Работодатель обеспечивает уполномоченному по охране труда профсоюза для выполнения возложенных на него обязанностей не менее 4 часов рабочего времени в неделю с сохранением заработной платы, организацию его обучения с сохранением заработной платы на период обучения, обеспечение нормативными и справочными материалами,

правилами и инструкциями по охране труда за счет средств администрации.

6.6. Работодатель может устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (начало и окончание работы, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

6.7. Работодатель проводит аттестацию рабочих мест не реже одного раза в пять лет с последующей сертификацией работ по охране труда, а также – производственный контроль в соответствии с утвержденным планом.

6.8. Работодатель организывает проведение регулярных (не реже одного раза в два года) флюорографических обследований работников университета.

6.9. Работодатель обеспечивает санитарно-гигиеническое состояние всех производственных помещений и учебных корпусов университета и прилегающих к ним территорий в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями.

6.10. Работодатель обеспечивает подразделения университета средствами для оказания доврачебной медицинской помощи работникам (медицинскими аптечками) в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.11. Работодатель обязуется проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками, обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Стороны договорились, что при сдаче в аренду объектов социально-культурной сферы, зданий, помещений, находящихся в оперативном управлении университета, Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета, не допуская ухудшения условий труда и отдыха работников.

7.2. Стороны договорились, что при получении образования в Университете для штатных работников Университета по направлению ректора устанавливается льгота в виде компенсации затрат университета на получение образования для работника определяется на уровне 50% от стоимости обучения, утвержденной Ученым Советом Университета. Действие данного пункта распространяется на работника Университета при условии заключения им дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающего обязательную отработку в Университете не менее 3-х лет после получения образования.

7.3. Работодатель обеспечивает добровольным медицинским страхованием работников, проработавших непрерывно в университете на день заключения договора со страховой медицинской компанией не

менее 3-х лет. Добровольное страхование работников, у которых трехлетний стаж работы в Университете наступает в промежутке договорного срока, возможен при согласовании со страховой медицинской компанией исходя из ее возможностей и правил страхования. Профсоюзный комитет принимает участие в формировании требований к конкурсной документации на добровольное медицинское обслуживание.

7.4. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются оказывать материальную помощь работникам Университета в чрезвычайных ситуациях: смерть работника или членов его семьи; тяжелая болезнь работника, приведшая к длительной нетрудоспособности и потребовавшая дорогостоящего лечения; стихийное бедствие. Размер материальной помощи и источник ее выплат устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в каждом конкретном случае. Порядок предоставления материальной помощи определяется локальным нормативным актом, утвержденным ректором Университета с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.5. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может оказывать материальную помощь бывшим сотрудникам университета, проработавшим в университете более 20 лет и вышедшим на пенсию, на проведение лечения или их семьям на организацию ритуальных услуг.

7.6. Работодатель и профсоюзный комитет проводят необходимые мероприятия для организации работы столовых и буфетов в Университете. Профсоюзный комитет берет на себя функцию контроля за ассортиментом, качеством и стоимостью питания в столовых и буфетах Университета.

7.7. Работодатель и профсоюзный комитет договорились, что в исключительных случаях сотрудникам Университета и членам их семей могут предоставляться места в общежитиях Университета для временного проживания.

7.8 Стороны договорились, что при наличии количества заявок, на обучение детей работников Университета по программам довузовской подготовки, достаточного для формирования отдельной учебной группы, стоимость обучения определяется в зависимости от содержания согласованного учебного плана по программе, и утверждается решением Ученого Совета с учетом гарантии предоставления услуг по такой программе по цене, не превышающей 50% от стоимости обучения по базовой программе.

7.9. Профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Университета. Для этих целей Работодатель:

- перечисляет профсоюзному комитету денежные средства в сумме не менее 10000 рублей ежемесячно;

- предоставляет для проведения указанных работ актовый и спортивный залы.

7.10. Работодатель и профсоюзный комитет проводят необходимые мероприятия по представлению работников к государственным и ведомственным наградам на основании предложений, вносимых структурными подразделениями университета, и в соответствии с действующим порядком.

7.11. Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению о бесплатной выдаче работникам службы административного управления (администраторам) специальной одежды в связи с работой в разных температурных режимах и работой, связанной с загрязнением, за счет средств работодателя.

8. ГАРАНТИРОВАННОСТЬ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, компьютерным оборудованием с доступом к сети интернет, необходимым для работы профсоюзного комитета а также обеспечивает уборку выделенных помещений.

8.3. Работодатель и профсоюзный комитет договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы членов профсоюза при наличии их письменного заявления и перечисляются на расчетный счет профсоюзного комитета.

8.4. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение информации по социально-трудовым вопросам развития университета. Профсоюзный комитет и его представители обязуются рассматривать всю предоставляемую информацию как конфиденциальную, особенно информацию коммерческого, финансового и технического характера.

8.5. Профсоюзный комитет вправе вносить работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений социально-трудовым вопросам развития Университета, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых профсоюзным комитетом.

8.6. Увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав профсоюзного комитета Университета, допускается в строгом соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председателя профсоюзного комитета – с согласия вышестоящего профсоюзного комитета.

8.7. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его председателем профсоюзного комитета, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность) в Университете.

На работника, освобожденного от основной работы в связи с избранием его председателем профсоюзного комитета, распространяются такие же трудовые права, гарантии и льготы, как и на других работников Университета в соответствии с коллективным договором.

8.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пункту 2, пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем выборного профсоюзного комитета и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Ответственность за своевременное и полное выполнение любого пункта коллективного договора несут Работодатель, в лице ректора Университета, и профком, в лице его председателя от имени трудового коллектива.

9.2. В случаях существенных нарушений условий коллективного договора профком организует созыв двусторонней комиссии по ведению коллективных переговоров.


РЕКТОР СПбГУТ
[Handwritten signature]
С.В. БАЧЕВСКИЙ

« 8 » октября 2013 г.

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА СПбГУТ**

[Handwritten signature]

А.Е. ТИМОХИНА

« 8 » октября 2013 г.

