

**МИНИСТЕРСТВО ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ, СВЯЗИ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ
ИМ. ПРОФ. М.А. БОНЧ-БРУЕВИЧА»
(СПбГУТ)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Санкт-Петербург
2025 год**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Определения

Работодатель, Университет - федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций им. проф. М.А. Бонч-Бруевича» (СПбГУТ).

Представители работодателя - полномочным представителем работодателя является ректор СПбГУТ. Представителями работодателя являются также уполномоченные приказом ректора должностные лица, которые выполняют функции работодателя в пределах полномочий, определенных доверенностью ректора.

Трудовой коллектив, работники Университета, работники - граждане, состоящие в трудовых отношениях с СПбГУТ.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

Профсоюзная организация, Профсоюзный комитет - полномочный представитель работников СПбГУТ - Первичная профсоюзная организация Университета.

Профсоюзный представитель (доверенное лицо) - председатель профсоюзного комитета, другое лицо, уполномоченное на представительство решением профсоюзного органа (ст. 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Члены семьи – супруг, супруга, дети (в том числе усыновленные).

Близкие родственники – родители (в том числе усыновители), дедушка, бабушка, внуки, родные сестры и братья (полнородные и неполнородные).

МРОТ – минимальный размер оплаты труда, действующий на территории Российской Федерации.

1.2. Стороны, статус, предмет и сроки коллективного договора

1.2.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель в лице ректора СПбГУТ, действующего на основании устава, и трудовой коллектив, в лице председателя Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (ППО) Университета, действующий на основании устава.

1.2.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками в СПбГУТ на основе согласования взаимных интересов сторон. Коллективный договор составлен в соответствии с действующими нормами законодательства Российской Федерации, содержащимися в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской

Федерации (ТК РФ), Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», «О науке и государственной научно-технической политике», и уставом СПбГУТ.

1.2.3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Университета, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2.4. Профсоюзный комитет СПбГУТ представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профкомом представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

1.2.5. Для ведения коллективных переговоров, внесения изменений и дополнений в коллективный договор приказом ректора по согласованию с Профсоюзной организацией создается Комиссия по реализации и контролю выполнения коллективного договора из наделенных необходимыми полномочиями представителей (далее – Комиссия). Комиссия действует как в период переговоров, так и в течение действия коллективного договора. Очередные заседания Комиссии оформляются протоколами и подписываются всеми членами Комиссии.

1.2.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Университета.

1.2.7. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2026 года и действует в течение 3-х лет. Стороны имеют право продлевать срок действия коллективного договора на срок не более трех лет. При заключении нового коллективного договора стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора.

1.2.8. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования Университета;
- изменения типа государственного учреждения;
- реорганизации Университета в форме преобразования;
- расторжения трудового договора с руководителем Университета;
- в иных случаях, предусмотренных ст. 43 ТК РФ.

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

1.2.10. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не могут приводить к ограничению прав, снижению уровня оплаты труда и социальных гарантий работников.

1.2.11. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательство рассматривать вопросы, связанные с социально-трудовыми отношениями между работниками и работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

1.2.12. 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 коллективного договора.

1.2.13. Работодатель обязуется опубликовать текст коллективного договора на официальном сайте Университета в информационно-коммуникационной сети «Интернет», довести его до сведения всех работников Университета под подпись.

1.2.14. Профсоюзный комитет обязуется содействовать работодателю в обеспечении трудовой дисциплины, в соблюдении работниками иных обязательств в соответствии с трудовыми договорами и в установлении благоприятного климата в трудовых коллективах.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.2. Порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим рабочего времени, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и применение дисциплинарных взысканий, иные вопросы регламентируются ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка СПбГУТ, иными локальными нормативными актами Университета, трудовым договором с работником.

2.3. Условия трудового договора могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством или коллективным договором, недопустимы.

2.4. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников, рассматриваются с учетом мнения Профсоюзного комитета.

2.5. О предполагаемом сокращении численности или штата работников Университета (в том числе перевод на режим неполной занятости) работодатель обязан уведомить Профсоюзный комитет не позднее чем за два месяца с обоснованием необходимости проведения данных мероприятий.

2.6. При сокращении численности или штата работников Университета работодатель предоставляет гарантии, предусмотренные статьей 261 ТК РФ, а также по согласованию с работником предоставляет преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий работников, перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной квалификации, производительности и качестве труда работникам, которым осталось 2 и менее года до пенсионного возраста по старости при условии, что они проработали в Университете более 10 лет.

2.7. Увольнение по сокращению численности или штата педагогических работников производится только по окончании учебного года.

2.8. 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 Российской Федерации, выплачивается проработавшим в Университете:

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени регулируется трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка СПбГУТ.

3.2. Учебная нагрузка педагогических работников Университета не должна превышать норму часов, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

3.3. Рекомендовать заведующим кафедрами при составлении расписания учебных занятий планировать каждому преподавателю не менее одного свободного от занятий дня в неделю для методической и научной работы.

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 с положениями ст. 92 ТК РФ.

3.6. Работник может быть привлечен к работе в выходной или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, на основании письменного приказа работодателя. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двукратном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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. День отдыха, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работники Университета имеют право на:

4.1.1. ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

4.1.2. ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется законодательством Российской Федерации;

4.1.3. ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года..

4.3. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, при временной нетрудоспособности работника; при выполнении им государственных обязанностей, если

для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.5. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 3 календарных дней. Перечень должностей работников, которым может устанавливаться режим ненормированного рабочего дня, устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с ТК РФ.

4.7. По семейным обстоятельствам работнику по его письменному заявлению предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха:

4.7.1. в связи с регистрацией брака работника – 1 день;

4.7.2. в связи с рождением ребенка у самого работника - 1 день;

4.7.3. в связи со смертью близких родственников работника (родители, дедушка, бабушка, внуки, родные сестры и братья (полнородные и неполнородные)) и членов семьи работника (супруг, супруга, дети) - 3 календарных дня;

4.7.4. матерям, имеющим ребенка младшего школьного возраста (1- 4 классы), а также отцам, воспитывающим ребенка младшего школьного возраста (1- 4 классы) без матери - 1 день в первый день каждого учебного года;

4.7.5. работнику, прошедшему вакцинацию против гриппа – 1 день. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня проведения вакцинации против гриппа.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников Университета устанавливается локальными нормативными актами СПбГУТ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Указанные локальные нормативные акты СПбГУТ принимаются работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации.

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. Заработка плата работников Университета складывается из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

5.5. Заработка плата работникам Университета выплачивается в следующие сроки: 19 числа каждого оплачиваемого месяца и 4 числа каждого месяца, следующего за расчетным. Если день выплаты совпадает с выходным или праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.

5.6. В целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным показателям и критериям в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации работникам Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

5.7. Перечень, показатели, критерии, условия и размеры осуществления стимулирующих выплат устанавливаются Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Университета, утверждаемым приказом ректора Университета по согласованию с Профсоюзной организацией.

5.8. Стороны договорились:

5.8.1. Ежемесячная надбавка устанавливается работникам - Ветеранам Великой Отечественной войны в размере 50% МРОТ и жителям блокадного Ленинграда в размере 20% МРОТ.

5.8.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в Университете устанавливается:

- работникам, имеющим стаж непрерывной работы в Университете более 10 лет в размере не менее 2000 рублей ежемесячно с оплатой пропорционально отработанному времени;

- работникам, имеющим стаж непрерывной работы в Университете более 20 лет в размере не менее 3000 рублей ежемесячно с оплатой пропорционально отработанному времени.

5.8.3. В случае достижения пенсионного возраста и одновременного увольнения работнику по представлению руководителя структурного подразделения может производиться выплата единовременного вознаграждения за многолетний и добросовестный труд в следующих размерах:

- при стаже работы в Университете от 15 до 20 лет – в размере 1,5 МРОТ;
- при стаже работы в Университете свыше 20 лет – в размере 2 МРОТ.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель предоставляет рабочие места в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и результатами специальной оценки условий труда.

6.2. В соответствии с ТК РФ в Университете приказом ректора создается постоянно действующая комиссия по охране труда (далее по разделу 6 – Комиссия), в состав которой входят представители работодателя и Профсоюзной организации. Работа Комиссии осуществляется в соответствии с утвержденным Положением о работе комиссии по охране труда.

6.3. Комиссия организует совместные действия работодателя и Профсоюзной организации по обеспечению требований охраны труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

6.4. 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 Профсоюзной организации в письменном виде.

6.5. Стороны исходят из того, что Профсоюзный комитет, 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 устраниить выявленные нарушения и уведомить Профсоюзный комитет в течение 5 (пяти) дней.

6.6. Работодатель обеспечивает уполномоченному по охране труда Профсоюзного комитета для выполнения возложенных на него обязанностей не менее 4 часов рабочего времени в месяц 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.

6.7. Работодатель проводит специальную оценку условий труда на рабочих местах 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 обеспечивает санитарно-гигиеническое состояние всех производственных помещений и учебных корпусов Университета и прилегающих к ним территорий в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями.

6.9. Работодатель обеспечивает подразделения Университета средствами для оказания доврачебной медицинской помощи работникам (медицинскими аптечками) в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.10. 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 получении образования в Университете для штатных работников Университета по направлению ректора устанавливается льгота в виде компенсации Университетом затрат на получение образования для работника на уровне 50% от стоимости обучения, утвержденной ученым советом Университета на соответствующий учебный год. 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.

7.2. Работодатель обеспечивает полисами добровольного медицинского страхования работников, проработавших непрерывно в Университете на день заключения договора со страховой медицинской компанией не менее 3-х лет. Добровольное медицинское страхование работников, у которых трехлетний стаж работы в Университете наступает в

промежутке договорного срока, возможно при согласовании со страховой медицинской компанией исходя из ее возможностей и правил страхования.

7.3. Работодатель оказывает материальную помощь работникам Университета.

Материальная помощь является выплатой непроизводственного характера, не считается элементом оплаты труда, не зависит от результатов деятельности работников Университета и не носит стимулирующий или компенсационный характер.

Выплаты материальной помощи производятся в пределах денежных средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности СПбГУТ.

7.4. Материальная помощь предоставляется работникам, работающим в Университете по основному месту работы и имеющим непрерывный стаж работы не менее 3 лет, в следующих случаях:

7.4.1. На частичное возмещение затрат в связи с дорогостоящим лечением работника или на приобретение дорогостоящих лекарственных средств и иных лечебных препаратов.

По данному направлению материальная помощь оказывается при предоставлении соответствующих документов лечебного заведения (копий соответствующих медицинских заключений, подтверждающих необходимость платной дорогостоящей медицинской помощи по жизненно важным показаниям) и оригиналов документов, подтверждающих оплату (платежные документы, накладные, счета, квитанции, иные необходимые документы, оформленные на имя заявителя, и чеки на покупку лекарств, именные рецепты).

7.4.2. В связи со смертью близких родственников работника (родители, дедушка, бабушка, внуки, родные сестры и братья (полнородные и неполнородные)) и членов семьи работника (супруг, супруга, дети) при предоставлении копии свидетельства о смерти и оригиналов документов, подтверждающих расходы на похороны, а также в связи со смертью работника Университета – предоставляется родственникам работника, которые не являются работниками Университета.

7.4.3. В связи с утратой или повреждением имущества, в котором проживает работник Университета в результате пожара, стихийных бедствий, кражи, ограбления. Размер ущерба должен подтверждаться документально. Имущество не должно быть застраховано.

7.4.4. В связи с получением инвалидности (единоразово) при предоставлении справки медико-социальной экспертизы.

7.4.5. В связи с рождением ребенка у работника, при предоставлении свидетельства о рождении.

7.5. Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом может оказывать материальную помощь бывшим работникам Университета, проработавшим в Университете более 20 лет и вышедшим на пенсию, на проведение лечения или в случае смерти работника его родственникам на организацию ритуальных услуг.

7.6. 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, утверждаемым ректором Университета по согласованию с Профсоюзным комитетом.

7.7. Работодатель и Профсоюзный комитет создают необходимые условия для организации общественного питания работников в Университете. Профсоюзный комитет берет на себя функцию контроля за ассортиментом, качеством и стоимостью питания в столовых и буфетах Университета в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.8. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

7.8.1. В исключительных случаях работникам Университета и членам их семей могут предоставляться места в общежитиях Университета для временного проживания при 100% обеспечении обучающихся Университета местами в общежитиях Университета.

7.8.2. Для детей работников Университета стоимость обучения по программам довузовской подготовки, при наличии количества заявок, достаточного для формирования отдельной учебной группы, составляет 50% от полной стоимости обучения, утвержденной ученым советом Университета на соответствующий учебный год.

7.11. Работодатель бесплатно предоставляет работникам Университета помещение для занятий спортом в свободное от работы время в соответствии с расписанием работы секций.

7.12. Профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы для работников Университета. Для этих целей работодатель:

- перечисляет Профсоюзному комитету денежные средства в сумме не менее 100 000 (ста тысяч) рублей ежемесячно;

- предоставляет для проведения указанных работ аудитории и залы.

7.13. 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.

8. ГАРАНТИРОВАННОСТЬ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с Профсоюзным комитетом, руководствуясь законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету в безвозмездное пользование 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. Через средства распространения информации, имеющиеся в Университете, Профсоюзный комитет вправе информировать членов трудового коллектива о деятельности профсоюза, излагать позицию и решения его органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.4. Председатель Профсоюзного комитета принимает участие в заседаниях ректората и ученого совета Университета по обсуждению текущей учебной, научной, хозяйственной и иной деятельности Университета.

8.5. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы членов Профсоюзной организации при наличии их письменного заявления и перечисляются на расчетный счет Профсоюзного комитета.

8.6. 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.

8.7. Профсоюзный комитет вправе вносить работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по 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.

8.8. Увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав Профсоюзного комитета Университета, допускается в строгом соответствии с ТК РФ, с предварительного согласия Профсоюзного комитета, членами которого они являются, а Председателя Профсоюзного комитета — с согласия вышестоящей Профсоюзной организации.

8.9. 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 равносенная 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.

8.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ с председателем Профсоюзного комитета и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Ответственность за своевременное и полное выполнение любого пункта коллективного договора несут работодатель в лице ректора Университета и Профсоюзный комитет в лице его председателя от имени трудового коллектива.

9.2. В случаях существенных нарушений условий коллективного договора Профсоюзный комитет организует созыв двусторонней Комиссии по ведению коллективных переговоров.

РЕКТОР СПбГУТ

Р.В. Киричек
«___» 2025 г.

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ПРОФСОЮЗНОГО
КОМИТЕТА СПбГУТ**

А.В. Кульназарова
«___» 2025 г.