

УТВЕРЖДЕН
на общем собрании
(конференции) работников
СПбГУП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов
на 2013-2015 годы.

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице ректора и работники Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов (далее - Университета) в лице Первичной профсоюзной организации сотрудников СПбГУП.

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

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

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников, а также положения, подлежащие обязательному закреплению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Университета.

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет полноправным представителем работников Университета по всем условиям коллективного договора и обязуется не использовать наличие (появление) иных представительных органов работников для воспрепятствования законной деятельности профсоюза.

1.6. Администрация обеспечивает стабильную деятельность Университета, создаёт необходимые условия для научно-педагогической, творческой, финансовой и организационно-хозяйственной деятельности коллектива, для последовательного накопления средств, обеспечивающих её социально-экономическое развитие и достойный уровень жизни членов коллектива.

1.7. Профсоюзный комитет оказывает помощь подразделениям и коллективу в сплочении вокруг важнейших задач планомерного развития всех приоритетных направлений деятельности Университета. Одним из важнейших требований профком признаёт укрепление трудовой дисциплины, повышение профессионального мастерства и компетентности работников, активное участие в жизни коллектива Университета.

2. Трудовой договор, обеспечение занятости

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ.

2.2. Условия трудового договора при его заключении определяются законами, иными нормативными правовыми актами и соглашением сторон. Типовая форма трудового договора принимается работодателем с учётом мнения профкомитета.

2.3. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, действуют те нормы, которые в большей степени отвечают интересам работников.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в законодательстве.

2.5. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются работодателем совместно с профкомитетом. По итогам совместных консультаций в настоящий коллективный договор могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников.

2.6. Стороны понимают, что эффективность работы Университета в решающей мере зависит от согласия работников с целями и политикой руководства, от эффективного использования мастерства и опыта работников, от удовлетворённости работников своей работой и качеством трудовой жизни, последовательного проведения политики гуманизации трудовых отношений.

2.7. Работодатель информирует работников об имеющихся вакансиях. Работники Университета имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей.

2.8. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с учебой работникам, обучающимся в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, без отрыва от работы, в соответствии с действующим законодательством.

2.9. Работодатель с учетом мнения профкома определяет порядок оплаты труда квалифицированных работников, проходящих переподготовку и повышение квалификации для замещения новых и вакантных рабочих мест.

2.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников работодатель информирует соответствующие вышестоящие профсоюзные органы, а также службу занятости не менее чем за три месяца.

2.11. Стороны договорились, что применительно к Университету высвобождение является массовым, если сокращается 20 или более работников в течение 30 календарных дней.

2.12. Работодатель обязуется производить при необходимости сокращение численности работников по возможности за счет ликвидации вакансий, увольнения временных работников.

2.13. Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации Университета. В этом случае работодатель (или правопреемник организации) обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого работника и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

2.14. При увольнении работников по сокращению штатов им выплачивается выходное пособие в размере, установленным законодательством.

2.15. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в соответствии с действующим законодательством.

2.16. Работодатель обязан создавать работникам условия, необходимые для соблюдения дисциплины труда, в т.ч. обеспечивать работников оборудованием, спецодеждой, инструментами, технической документацией, должностными инструкциями и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать бытовые нужды работников и т.д.

2.17. Работодатель не вправе привлекать к дисциплинарной ответственности работников (при установлении причины дисциплинарного проступка) в случае, если он не обеспечил работникам необходимые условия для исполнения трудовых обязанностей.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность для сотрудников не может превышать 40 часов в неделю, а для профессорско-преподавательского состава, учителей и врачей - 36 часов в неделю.

3.2. Для профессорско-преподавательского состава устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём, для иных категорий работников - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность ежедневной работы, время начала, окончания, обеденного перерыва, особенности графиков сменности утверждаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. Сокращённый рабочий день (рабочая неделя) устанавливается для следующих категорий работников:

- для отдельных категорий работников, оговоренных в законодательстве;
- для работников, обучающихся без отрыва от производства - в соответствии с установленными законом льготами;
- для различных категорий работников, по их желанию, в соответствии с условиями, специально оговорёнными и учтёнными в трудовом договоре либо в иных документах, рассматриваемых и утверждаемых работодателем.

3.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

3.5. Право на сокращенный рабочий день имеют работники, частично утратившие профессиональную трудоспособность и женщины, имеющие детей до 8 лет.

Работодатель обязуется по заявлению таких работников в недельный срок установить им режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. Применение данного режима не влечет каких-либо ограничений прав работников (продолжительность отпуска, исчисление трудового стажа и др.). Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

3.6. Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы. Командировочные расходы оплачиваются работодателем в соответствии с действующим законодательством.

3.7. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни компенсируется двойной оплатой. По желанию работника за работу в выходной или праздничный день ему может быть произведена оплата работы в одинарном размере и предоставлен другой день отдыха.

3.8. Продолжительность основного ежегодного отпуска для профессорско-преподавательского состава не может быть менее 56 календарных дней, для остальных категорий работников - не менее 28 календарных дней.

3.9. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения профкома, обязуются ежегодно до 15 декабря утверждать и доводить до сведения работников график очередных отпусков.

3.10. Стороны согласились раз в 10 лет непрерывной педагогической работы предоставлять профессорско-преподавательскому составу длительные отпуска сроком до 1 года без сохранения заработной платы. Непрерывный трудовой стаж при этом сохраняется.

3.11. Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, имеющие государственную аккредитацию, на период сдачи экзаменов предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

3.12. Работникам, обучающимся в очно-заочных (вечерних) и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, предоставляются оплачиваемые в установленном законодательством порядке отпуска в связи с обучением.

3.13. Работодатель устанавливает по просьбе работников, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда: продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы там, где условия работы допускают такую возможность.

3.14. Стороны пришли к соглашению, что работники имеют право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, в связи:

- со свадьбой самого работника - 1 день;
- со смертью близких родственников - 3 дня;

3.15. Время, предоставляемое работникам, для прохождения медицинских обследований по направлению Университета, считается рабочим временем.

4. Оплата труда

4.1. Стороны пришли к заключению, что законодательно устанавливаемый минимальный размер оплаты труда (МРОТ) не обеспечивает даже физическое выживание работников, не говоря уже о сохранении работоспособности и договорились, что минимальная заработная плата работника Университета не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного работника в Санкт-Петербурге.

4.2. Работодатель осуществляет индексацию оплаты труда, ориентированную на увеличение заработной платы работников, учитывая уровень инфляции и рост зарплат в сфере высшего образования, исходя из реальных финансовых возможностей Университета.

4.3. Зарплата РАБОТНИКУ выдается два раза в месяц: 4 и 20 числа месяца, следующего за расчетным месяцем. При совпадении с выходным или праздничным нерабочим днем заработная плата выдается накануне этого дня.

4.4. Работникам, которые выполняют задание работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке, производят работы на территории заказчика и т.п.), работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату на расчетный счет работника.

4.5. В соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ стороны установили считать периодом для расчета среднего дневного заработка для оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск последние три календарных месяца перед отпуском. По заявлению работника оплата отпуска или компенсация за неиспользованный отпуск может исчисляться исходя из 12 месяцев, предшествующих отпуску.

4.6. Зарплата за отработанный период перед отпуском и за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.7. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности штата с целью сохранения их занятости, доплачивается разница в окладах в течение всего срока перевода.

4.8. Работникам, повышающим свою квалификацию с отрывом от работы по направлению Университета, на период обучения заработная плата сохраняется.

4.9. Оплата сверхурочных работ производится в соответствии с трудовым законодательством.

4.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Оплата за все время приостановки работы производится из расчета не ниже двух третей средней заработной платы.

4.11. В зависимости от квалификации работника, качества труда работника и объема выполняемой им работы, работодателем могут быть установлены дифференцированные надбавки к заработной плате.

4.12. Надбавки к должностному (персональному) окладу устанавливаются: за исполнение обязанностей по руководству кафедрой в размере от 20 до 60 % оклада;

за исполнение дополнительных обязанностей по руководству научной работой на кафедре в размере от 10 до 30 % оклада;

за исполнение дополнительных обязанностей по руководству учебной работой на кафедре в размере от 20 до 50 % оклада.

4.13. Работнику, добросовестно исполняющему свои обязанности и не имеющему дисциплинарных взысканий в текущем календарном году, могут выплачиваться следующие доплаты и надбавки:

ежемесячная надбавка к должностному (персональному) окладу за продолжительность работы в Университете: за стаж работы 3 года - 20%, за каждые последующие 3 года - увеличение на 5%, но не более 50% в целом; надбавка к должностному (персональному) окладу устанавливается ректором по представлению кадровой комиссии за профессиональное мастерство в размере от 10 до 50 % должностного (персонального) оклада ежемесячно;

доплата по итогам работы за год в размере не более двух должностных (персональных) окладов;

доплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного (персонального) оклада.

4.14. За особый вклад работника в совершенствование деятельности Университета может быть начислена премия в размере от одного до трех должностных (персональных) окладов.

4.15. Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

4.16. При наличии резервных средств работодатель и профсоюзный комитет удовлетворяют просьбы работников о материальной помощи, руководствуясь в определении ее размеров нормативными актами, характером затруднений работников, стажем их работы в Университете и профсоюзе.

4.17. Рост благосостояния работников является одним из генеральных направлений коллективного договора. В соответствии с законодательством и социально-экономическими интересами трудового коллектива не только не ограничиваются, но и поощряются все виды деятельности, способствующие росту доходов работников. В их числе:

расширение экономических, научных и культурных связей и организация научно-прикладных исследований;

развитие творческой и финансовой деятельности;

организация стабилизационных фондов за счет привлечения благотворительных вкладов спонсоров, расширения платных услуг и совершенствования предпринимательской деятельности, упрочняющей положение вуза в рыночных условиях.

5. Условия работы, охрана труда и экологическая безопасность

5.1. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

5.2. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения

требований к производственной среде, режимах труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

5.3. На время приостановки работ в Университете, на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняется место работы, должность и ему выплачивается заработная плата в размере среднего месячного заработка.

5.4. Стороны исходят из того, что профкомитет пользуется правом на участие в любой государственной экспертизе, на соответствие новой техники и технологий, требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им работодателю со своим постановлением, в котором излагаются предложения по улучшению условий труда. Если заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье) работника, работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

5.5. Стороны исходят из того, что работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей в Университете.

Работодатель в течение 3-х месяцев выплачивает пострадавшему надбавку в размере до 30% среднего месячного заработка сверх полагающихся потерпевшему по закону выплат за возмещения вреда. Размер надбавки устанавливается с учетом размера (%) потери профессиональной трудоспособности на основании заключения ВТЭК.

5.6. Работодатель обязуется обеспечить совместно с профкомом проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах Университета и структурных подразделений.

5.7. Работодатель совместно с профкомом определяет сроки аттестации рабочих мест по фактору условий труда и техники безопасности для всех категорий работающих, а также утверждает по согласованию с профкомом все должностные инструкции.

5.8. Работодатель обязуется обеспечить разработку и выполнение плана мероприятий по подготовке Университета к работе в осенне-зимний период.

5.9. Работодатель не реже одного раза в год проводит совместно с профкомом анализ причин заболеваемости с временной и стойкой утратой трудоспособности с целью принятия профилактических мер.

5.10. Забота об улучшении условий труда и быта работников является предметом постоянного внимания администрации, согласующей ежегодные планы совершенствования материально-технической базы Университета с профкомом.

5.11. Перечень мероприятий по охране труда (размер затрат на планируемые работы, сроки выполнения работ, обеспечение соответствующих работников спецодеждой, дополнительным питанием и ряд льгот для работников с вредными условиями труда) также согласовывается с профкомом.

6. Социальные гарантии работникам

6.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации функция обязательного социального, и иных видов страхования возлагается на работодателя. Право распределения средств социального страхования в соответствии с нормативными актами, а также распределение путёвок, приобретённых за счёт этих средств, возлагается на профсоюзный комитет.

Работодатель вправе разрабатывать дополнительные меры по страховой защите работников от неблагоприятных социальных последствий, связанных с хозяйственной деятельностью.

6.2. Работодатель обязуется:

своевременно перечислять страховые взносы в ПФ в размере, определенном законодательством;

в установленный срок представлять органам ПФ достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные ФЗ от 01.04.96 г. № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";

получать в органах Пенсионного фонда Российской Федерации страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под роспись работающим застрахованным лицам;

передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему на предприятии, копию сведений, представленных в орган ПФ для включения в их индивидуальный счет;

контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего;

участвовать в добровольном, медицинском страховании на паритетных началах с работниками на основании согласованно принятых решений;

6.3. Профсоюзный комитет:

участвует в деятельности рабочей группы по внедрению Федерального Закона "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";

контролирует достоверность сведений, передаваемых работодателем в ПФ по каждому застрахованному лицу;

оказывает необходимую помощь в организации учебы членов рабочей группы и профсоюзного актива по вопросам внедрения персонифицированного учета.

6.4. Для работников Университета, являющихся одновременно его студентами, а также для детей работников, обучающихся в Университете по очной форме, в соответствии с финансовыми возможностями Университета и в зависимости от трудового вклада работника в деятельность Университета и его стажа работы приказом ректора может быть установлена специальная стоимость оплаты обучения.

6.5. Для работников Университета в зависимости от стажа работы устанавливается специальная стоимость на услуги, предлагаемые спортивно-оздоровительным комплексом. За почетными докторами и профессорами Университета закрепляется право бесплатного посещения спортивно-оздоровительного комплекса.

6.6. Работодатель на основании специального решения вправе выплачивать пособие работникам, уходящим на пенсию, в размере 100% средней заработной платы единовременно при наличии стажа работы в Университете не менее 15 лет.

6.7. Работодатель обязуется обеспечить работу медицинского центра Университета.

6.8. Работодатель обязуется ввести общий профилактический осмотр работников с вредными условиями труда в течение одного-двух дней с обследованием, диагностикой и необходимыми профилактическими процедурами, И т.ч, осмотры женщин врачами-специалистами.

6.9. Работодатель по возможности учитывает при составлении расписания пожелания педагогов, проживающих далеко от Университета.

6.10. Работодатель организует общественное питание в службе Организации корпоративного питания.

6.11. Работодатель обеспечивает службу организации корпоративного питания помещениями с освещением и отоплением, горячей и холодной водой для приготовления пищи, торгово-технологическим, холодильным и другим оборудованием, мебелью и другими средствами, необходимыми для нормальной работы столовых и буфетов, столов заказов, а также транспортом для перевозки продуктов.

6.12. Стороны договорились о совместном контроле за качеством приготовляемой пищи. В случае выявленных нарушений работодатель по требованию профкома принимает меры административного характера к руководству и работникам службы организации корпоративного питания.

6.13. Стороны заключают договоры на санаторно-курортное лечение работников при наличии необходимых средств.

6.14. Критерием первоочередного предоставления путевок на лечение является острая необходимость в профилактике заболеваний и лечении работника. Путевки в санатории предоставляются только по медицинским показаниям при условии своевременной подачи заявлений, завизированных профгруппорганами.

6.15. Критериями первоочередного предоставления путевок на отдых являются: вредные условия труда, напряженный график рабочей деятельности, долголетний стаж безупречной работы, юбилейные даты работников, не пользовавшихся или давно пользовавшихся путевками, - при своевременной подаче заявлений, а также сама очередность подачи заявлений, поддержанных решениями профгрупп.

6.16. Размер компенсации оплаты стоимости путевки дифференцируется в зависимости от стажа работы в Университете. Наряду с этим предусматривается частичное погашение из Фонда социального страхования РФ стоимости путевок, приобретаемых по линии социального страхования.

6.17. В ходе действия настоящего коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет изыскивают наиболее результативные пути использования средств для частичного погашения стоимости путевок в детские лагеря отдыха, путевок на лечение и отдых на основании отдельного решения сторон.

6.18. Отдельную статью составляют целевые средства вуза, направляемые

на дополнительные единовременные пособия к отпускам для лиц, не пользовавшихся в течение года никакими льготами. Дополнительные пособия могут распространяться на мало оплачиваемые категории работников в ходе расширения экономических возможностей вуза.

Профком обязуется ежегодно направлять часть бюджета на организацию летнего отдыха для детей работников Университета.

Работодатель также планирует твердый процент бюджета под оказание материальной помощи и погашение стоимости путевок для определенного числа работников при успешно складывающихся экономических возможностях вуза.

6.19. Стороны принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Университета и членами их семей.

В этих целях работодатель при наличии соответствующих возможностей по согласованию с профкомитетом отчисляет профкомитету денежные средства для проведения среди работников культурно-массовой и физкультурной работы, а также предоставляет в пользование находящиеся на балансе организации объекты культурного, спортивного, туристского и оздоровительного назначения и транспорт, обеспечивает за свой счет техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание передаваемых объектов и транспорта,

7. Гарантированность положения профсоюза

7.1. Работодатель бесплатно представляет профкомитету на территории Университета необходимые для работы помещения: кабинет № 520 (для работы самого профкомитета), хранения документации, а также свободные от занятий в определенное время по предварительной заявке профкома аудитории, лекционные залы, театральные-концертный зал для проведения собраний (конференций) работников, профсоюзных собраний (конференций), со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной, а также возможность размещения информации на стенде профкома.

7.2. Работодатель предоставляет профкомитету бесплатно средства связи, оргтехнику, необходимые нормативные правовые документы и транспортные средства.

7.3. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются, а руководители указанных органов - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.4. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов.

7.5. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения текущих общественных обязанностей:

- председателю профкома - до 15 часов в месяц;
- заместителю председателя профкома - до 15 часов в месяц;
- членам профкома, включая уполномоченного по охране труда, членов комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию, - до 10 часов в месяц;

- председателям профсоюзных органов в подразделениях, включая уполномоченных по охране труда, социальному страхованию, - до 5 часов в месяц.

7.6. Работодатель на основании личных заявлений работников - членов профсоюза обеспечивает на безвозмездной основе ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников.

7.7. Профкомитет может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, организовывать для этого социологические опросы, проводить анкетирование, собирать вне рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе профкомитета обязательно принимать участие в работе собраний.

7.8. Профкомитет имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по вопросам, связанным с использованием труда и социальным положением работников, в частности:

- планируемые изменения, способные существенно повлиять на условия труда или занятость работников;
- предполагаемое закрытие, приостановка либо перепрофилирование деятельности Университета;
- методы распределения ответственности и системы управления организацией либо ее частями;
- повышение квалификации работников.

Работодатель обязуется предоставлять такую информацию профкомитету в согласованные сторонами сроки. По просьбе профкомитета информация должна предоставляться в письменном виде.

7.9. Перечень сведений, составляющих коммерческую тайну, определяется работодателем в соответствии с законодательством.

7.10. В случае необходимости профкомитет вправе запросить у работодателя объяснение о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

7.11. Профкомитет пользуется правом на проведение экспертиз (проверок) состояния использования труда, социального положения работников. Он вправе принимать участие в экспертизах (проверках) по этим вопросам, включая в экспертные комиссии своих представителей.

7.12. Профкомитет пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей профкомитета.

7.13. Стороны договорились ежегодно в срок до 01 января утверждать состав комиссии по трудовым спорам.

7.14. Деятельность профсоюза и администрации не может носить конфронтационный характер и строится на основе политики социального партнёрства.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Он вступает в силу со дня утверждения конференцией работников и действует в течение всего срока.

8.2. При необходимости приведения положений настоящего договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения. V-

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Для его заключения.

8.3. При смене собственника имущества Университета действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. Профкомитет обязуется в течение трех месяцев после смены собственника имущества Университета начать коллективные переговоры о продлении действия настоящего коллективного договора или заключении нового.

8.4. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе организовать забастовку.

За время участия в забастовке работникам производятся компенсационные выплаты в размере не ниже двух третей средней заработной платы.

Работникам,, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу, оплата простоя производится в размере не ниже двух третей средней заработной платы.

8.5. Лица, участвующие в переговорах и примирительных процедурах в качестве представителей сторон освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет предприятия на срок не более 3 месяцев в году.

8.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 рабочих дней после подписания посредством размножения и выдачи по подразделениям через руководителей подразделений.

8.7. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу до заключения с ними трудового договора.

8.8. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников. С отчетом выступают лица с обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.9. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.10. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, а также от имени профкомитета - правовыми инспекциями труда территориальной профсоюзной организации и регионального профсоюзного объединения.

От работников

От работодателя

Ректор
Санкт-Петербургского
Гуманитарного университета
профсоюзов

Председатель
профсоюзного комитета
Первичной профсоюзной
организации сотрудников
Санкт-Петербургского
Гуманитарного
университета
профсоюзов



Зарегистрирован в Управлении по труду и социальному партнерству

" " " г.
рег. № _____