

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Санкт-Петербургском государственном университете аэрокосмического приборостроения (далее ГУАП) на основе согласования взаимных интересов сторон и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор ГУАП заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), законом РФ от 11.03.1992 г. N2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях", иными нормативно-правовыми актами и направлен на:

- обеспечение социальной стабильности и социального партнерства в ГУАП;
- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГУАП;
- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ;
- создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям Министерства образования и науки РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники - лица, работающие по трудовому договору в ГУАП (трудовой коллектив). Их представителем является профсоюзный комитет сотрудников (далее профсоюзный комитет);
- работодатель - Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения. Представителем работодателя является ректор ГУАП.

1.4. Действие коллективного договора распространяется:

- на всех работников ГУАП;
- на членов семей работников и неработающих пенсионеров ГУАП - в части специально оговоренных льгот.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора администрация направляет его на уведомительную регистрацию в орган по труду.

1.7. Администрация и профсоюзный комитет сотрудников в месячный срок после вступления в силу коллективного договора обязуются довести его содержание до сведения всех сотрудников университета. С этой целью текст коллективного договора помещается: на стендах ГУАП и в газете "В полет" (администрация), в электронных средствах массовой информации (профсоюзный комитет).

1.8. Коллективный договор разрабатывается и принимается в установленном ТК РФ

порядке. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия проводятся в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГУАП, расторжения трудового договора и прекращения полномочий ректора.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ГУАП коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности ГУАП коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.11. При ликвидации ГУАП договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В целях урегулирования социально-трудовых отношений и с учетом специфики уставных задач и исторически сложившихся демократических традиций ГУАП и его финансовых возможностей стороны могут совместно устанавливать более высокий уровень гарантий по сравнению с действующим законодательством. Такие гарантии закрепляются в локальных нормативно-правовых актах, принимаемых в порядке, установленном Уставом ГУАП с учетом мнения или по согласованию с профсоюзным комитетом университета.

1.13. Контроль за выполнением обязательств по коллективному договору осуществляется совместной комиссией администрации и профсоюзного комитета, которая не реже одного раза в год осуществляет проверку исполнения условий коллективного договора. Результаты работы комиссии публикуются в газете "В полет".

1.14. В целях эффективной реализации положений коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений.

## **2. Трудовые отношения.**

2.1. Трудовые отношения между ГУАП и работником возникают на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК или иными федеральными законами.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст.58 ТК РФ), а также при заключении трудового договора с научно-педагогическими работниками (ст. 332 ТК РФ).

2.3. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в Университете могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок определенный сторонами трудового договора.

Заключению срочного трудового договора с профессорско-преподавательским составом и научными работниками предшествует конкурсный отбор претендентов. В порядке исключения, в целях обеспечения непрерывности учебного процесса, до проведения

конкурсного отбора, с научно-педагогическим работником может быть заключен трудовой договор без проведения конкурса на срок не более одного года.

2.4. Заключению срочного трудового договора с деканами факультетов и заведующими кафедрами предшествуют выборы.

2.5. Администрация университета при заключении трудового договора обязуется:

- определять в нем существенные условия труда (ст.57 ТК РФ);
- указывать причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора (ст.57 ТК РФ);
- не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ);
- по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме (ст.64 ТК РФ);
- не включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами университета, а ошибочно включенные - признавать недействительными и не применять их (ст.9 ТК РФ);
- при приеме на работу ознакомить работника с правилами внутреннего распорядка, действующими в университете локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.6. Администрация университета после вступления трудового договора в силу обязуется:

- не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законом;
- изменять условия трудового договора только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных законом;
- расторгнуть трудовой договор по инициативе работника в срок, указанный в заявлении работника, в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе (ст.80 ТК РФ);
- прекращение трудового договора производить только по основаниям, указанным в Трудовом кодексе РФ (ст.ст.77-81, 83, 84, 332, 336) и других федеральных законах, и с соблюдением установленных гарантий (ст.ст.178-181 ТК РФ);
- расторжение трудового договора при высвобождении работников из ВУЗа в связи с сокращением численности или штата, несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе (квалификации) вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, проводить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета;
- споры, возникающие между работниками и работодателем по поводу установления новых или изменения существенных условий труда, неурегулированных законодательством или иными нормативными положениями о труде, рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

2.7. Администрация университета разрабатывает и принимает с учетом мнения профсоюзного комитета:

- положение о порядке замещения должностей, о процедуре конкурсного отбора научно-педагогических работников;

- формы трудовых договоров с различными категориями работников;
- положение о порядке планирования учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава.

### 3. Охрана труда.

3.1. Администрация университета разрабатывает и принимает с учетом мнения профсоюзного комитета:

- ежегодное Соглашение по охране труда, являющееся составной частью коллективного договора;
- положение об охране труда, в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 17.07 1999г. N 181 ФЗ "Об основах охраны труда в РФ";
- положение о порядке аттестации рабочих мест по условиям труда и о последующей сертификации работ по охране труда;
- положение о порядке обучения и проверки знаний по охране труда работников;
- план мероприятий по улучшению условий труда и снижению травматизма.

3.2. Администрация университета обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с перечнем должностей и работ;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, в том числе необходимый температурный режим в помещениях и санитарно-гигиенические условия труда;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды и обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. (ст.212 ТК РФ).

3.3. Профсоюзный комитет университета обязуется:

- избрать и организовать деятельность уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда в соответствии со ст.370 ТК РФ на факультетах и производственных подразделениях университета;
- постоянно, по отдельному плану, осуществлять общественный контроль состояния охраны труда, рассматривая наиболее важные вопросы на заседаниях

профсоюзного комитета или общих собраниях работников университета и структурных подразделений.

3.4. Администрация университета и профсоюзный комитет обязуются:

- подготовить план аттестации рабочих мест и постоянно проводить ее в установленные сроки, с последующим обсуждением ее итогов.

3.5. В области охраны труда работники обязаны (ст.214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами" (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации)

3.6. Обеспечиваются следующие гарантии прав работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. (ст. 222 ТК). При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, ему должна быть предоставлена другая работа на время устранения такой опасности (ст.220 ТК РФ). При отсутствии такой работы время простоя оплачивается (ст.157 ТК РФ). В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты запрещается требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, а возникший по этой причине простой оплачивается (ст.ст.220, 157 ТК РФ).

#### **4. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации.**

4.1. Оплата труда работников университета устанавливается:

- на основании Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и нормативных правовых актов, локальных правовых актов, регулирующих оплату труда;
- на основе Единой (отраслевой) тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, утверждаемой в порядке, установленном федеральным законом в части тарифных ставок, а также размеров должностных окладов работников ГУАП;

- в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами и Постановлениями Правительства РФ в части обязательных надбавок и доплат;
- в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании в ГУАП в части доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера.

4.2. Система и формы оплаты труда, размеры и виды доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, размеры и виды материального поощрения определяются ГУАП самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и закрепляются Уставом ГУАП, настоящим договором в пределах имеющихся средств на оплату труда и материальное стимулирование (ст.54 Закона "Об образовании", ст.144 ТК РФ, Устав ГУАП).

С целью реализации данного права администрацией ГУАП разрабатывается Положение об оплате труда и материальном стимулировании в ГУАП, которое принимается Ученым советом ГУАП по согласованию с профсоюзным комитетом и объявляется приказом.

4.3. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда устанавливается:

- за условия труда, отклоняющиеся от нормальных - в размерах, предусмотренных действующим законодательством (ст.ст.149-154 ТК РФ) и настоящим договором, а именно:
- при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий; при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника; при сверхурочной работе; при работе в выходные и нерабочие праздничные дни; при работе в ночное время;
- за труд в особых условиях, по результатам аттестации рабочих мест по перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определенному Правительством РФ (ст.147 ТК РФ).

4.4. Время простоя (статья 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

4.5. Выплата заработной платы работникам ГУАП производится только в денежной форме (ст.131 ТК РФ).

4.6. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка (ст.136 ТК РФ).

4.7. Местом выплаты заработной платы является касса ГУАП и кассы обособленных структурных подразделений, наделенных по доверенности ректора частичными

полномочиями юридического лица. Заработная плата может перечисляться на указанный работником счет в банке. Место выплаты заработной платы может быть по желанию работника указано в его личном заявлении на имя ректора ГУАП (ст.136 ТК РФ).

4.8. Все виды регулярных выплат работникам Университета осуществлять 25-го числа текущего месяца и 10-го числа последующего месяца. Работодатель обязуется информировать работников о депонировании заработной платы и других доходов.

Университет вправе произвести выплату заработной платы за декабрь месяц в полном объеме 25 декабря текущего года

4.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со ст.136 ТК РФ.

4.10. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления увольняемым работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

4.11. В случае, если при увольнении работника имеет место спор между администрацией ГУАП и работником о размере сумм, причитающихся работнику, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст.244 ТК РФ) увольняемого работника, в день увольнения производится выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику (ст.140 ТК РФ).

4.12. Работодатель и (или) представители администрации, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.13. Компенсации, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах, установленных ст.ст.165-188 ТК РФ: при направлении в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при исполнении государственных или общественных обязанностей; при совмещении работы с обучением; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в связи с задержкой по вине администрации ГУАП или уполномоченных ею лиц выдачи трудовой книжки при увольнении работника; в некоторых случаях прекращения трудового договора; при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу; при временной нетрудоспособности; при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании; при направлении на медицинское обследование; при сдаче работником крови и ее компонентов; при направлении работника для повышения квалификации; при использовании личного имущества работника.

4.14. В целях стимулирования подготовки кадров высшей квалификации администрация в соответствии со ст.335 ТК обязуется выделять средства для оплаты длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам на конкурсной основе. Условия конкурса определяются Ученым советом.

## **5. Социально-экономические отношения.**

5.1. Выплаты социального характера осуществляются с учетом мнения профсоюзного комитета из средств федерального бюджета, средств на материальное поощрение и

социальные выплаты, образованных по результатам предпринимательской и иной приносящей доход деятельности университета в размере согласно нормативам, утвержденным локальными нормативными актами, на каждый финансовый год, а также средств первичной профсоюзной организации сотрудников ГУАП, добровольных пожертвований от физических и юридических лиц.

5.2. Администрация оказывает социальную помощь: низкооплачиваемым категориям сотрудников ГУАП, обучающимся на подготовительных курсах Университета; сотрудникам ГУАП по оплате обучения их детей на подготовительных курсах Университета, если доход в семье на одного человека ниже прожиточного уровня, установленного по Санкт-Петербургу.

5.3. Социальное страхование осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федеральных законов "Об основах обязательного социального страхования", "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей", "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях" и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий;
- обязательной постановкой университета на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и в сроки, установленные действующим законодательством.

5.4. При увольнении работников в связи с выходом на пенсию выплачивать им единовременное пособие в размере не менее одного должностного оклада за каждые полные десять лет, отработанные в Университете.

## **6. Рабочее время и время отдыха.**

6.1. Работники университета имеют право на:

- нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ);
- сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю (ст.92 ТК РФ), не более 36 часов - профессорско-преподавательский состав (ст.333 ТК РФ).  
Неполное рабочее время представляется:
- по соглашению сторон трудового договора;
- по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

6.2. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка работников университета и других локальных нормативных актах университета (графике сменности, графике работы, расписании занятий и т.д.) - ст.ст.100, 103-105, 108-110 ТК РФ.

При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная законом продолжительность ежедневной работы (ст.94 ТК РФ).

6.3. Сверхурочная работа, привлечение работников университета, за исключением



профессорско-преподавательского состава, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях, предусмотренных законом (ст. 99, 113 ТК РФ) с письменного согласия работника; в других случаях - с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.5. Работники университета имеют право на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ);
- ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней для профессорско-преподавательского состава, педагогов дополнительного образования, а также педагогических работников, обучающихся по программам среднего профессионального образования
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.ст.116-120 ТК РФ).

6.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

6.7. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон (с согласия работника) и в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных законами (ст.124 ТК РФ).

6.9. По письменному заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия работодателя (ст.126 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) - ст.127 ТК РФ.

6.10. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определенных ст.128 ТК РФ.

Настоящим договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск реализуется в удобное для работника время, а по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному основному и дополнительному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

6.11. Университет предоставляет работникам, за исключением профессорско-преподавательского состава, педагогов дополнительного образования и педагогических работников, обучающихся по программам среднего профессионального образования, проработавших в Университете 5 и более лет непрерывно, дополнительный оплачиваемый отпуск в удобное для администрации время:

- 5 и более лет работы - 3 календарных дня;
- свыше 10 лет работы - 6 календарных дней;
- свыше 15 лет работы - 10 календарных дней;
- свыше 20 лет работы - 14 календарных дней.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют также работники организаций, реорганизованных путем присоединения к Университету, при продолжении трудовых отношений с Университетом в соответствии со ст.75 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае если они проработали в реорганизованных организациях и Университете 5 и более лет непрерывно

6.12. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, по согласованию с администрацией предоставляется дополнительное время отдыха: 2 часа в неделю или один свободный день в месяц (родительский день), оплачиваемый за счет средств университета.

6.13. В целях более детального регулирования рабочего времени и времени отдыха администрация университета обязуется разработать и принять с учетом мнения профсоюзного комитета следующие локальные нормативные акты в соответствии с Уставом ГУАП:

- правила внутреннего распорядка университета;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и установить продолжительность дополнительного отпуска для работников с ненормированным рабочим днем не менее трех дней.

6.14. Право педагогических работников университета на длительный отпуск до одного года за непрерывный педагогический стаж реализуется на основе Положения, разработанного в соответствии с Уставом университета.

## **7. Гарантии прав профсоюзных органов.**

7.1. Права и гарантии деятельности выборных профсоюзных органов определяются Конституцией РФ, ТК РФ, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "О коллективных договорах и соглашениях", "Об общественных объединениях", "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", Генеральным соглашением от 29 декабря 2004 года между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством Российской Федерации на 2005 - 2007 годы, Отраслевым соглашением по учреждениям Министерства образования Российской Федерации на 2004 - 2006 годы, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом ГУАП, настоящим договором, Положением о профсоюзной первичной

организации ГУАП.

### 7.2. Администрация университета обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности (ст. 374-378 ТК РФ);
- предоставить в соответствии со ст. 377 ТК РФ профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрофицированное помещение, а также оргтехнику и расходные материалы, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;
- выделять профсоюзному комитету аудиторию по заявкам для проведения массовых мероприятий;
- для реализации деятельности профсоюзной организации выделять безвозмездно по заявкам профсоюзного комитета автотранспорт при его наличии;
- ежемесячно перечислять на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы членов профсоюза со всех видов заработка в размере 1%;
- представлять профсоюзному комитету по его запросам информацию, необходимую для рассмотрения вопросов в комиссиях профсоюзного комитета, по вопросам заработной платы, условий охраны труда, общественного питания, оздоровления сотрудников, выполнения трудового законодательства и Коллективного договора и другим социальным вопросам;
- содействовать профсоюзному комитету в использовании информационных систем, средств массовой информации, газеты "В полет" для широкого информирования работников о деятельности профсоюзной организации университета по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;
- неосвобожденных от основной работы членов выборных профсоюзных органов освобождать от работы для участия в работе выборных органов, а также в качестве делегатов профсоюзных конференций, съездов (ст. 374 ТК РФ);
- руководителей (и их заместителей) выборных профсоюзных органов ГУАП, не освобожденных от основной работы, увольнять по инициативе администрации в соответствии с п. 2, п. 3б и п. 5 ст.81 ТК РФ только с предварительного согласия территориального комитета профсоюза работников народного образования и науки Санкт-Петербурга и Ленинградской области (ст. 373, 374 ТК РФ), а руководителей выборных профсоюзных органов структурных подразделений - с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета ГУАП;
- освобожденным работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставлять после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) в университете (ст. 375 ТК РФ).

### 7.3. Профсоюзный комитет университета обязуется:

- в случае возникновения трудовых споров между работодателем и работниками ГУАП всемерно способствовать объективному их разрешению в комиссии по трудовым спорам, оказывать работникам соответствующую моральную, юридическую и финансовую помощь;
- обеспечивать систематический контроль за организацией общественного питания в Университете силами специально созданной комиссии из представителей администрации, профсоюзных комитетов сотрудников и студентов;
- обеспечивать контроль оформления и расчета больничных листов силами комиссии по социальному страхованию;

- обеспечивать организацию поздравлений работников к торжественным дням, юбилеям и т.п.;
- изыскивать возможность организации профилактических медицинских мероприятий, обследований, осмотров, амбулаторного лечения;
- оказывать администрации Университета всяческую помощь в организации субботников и других общеуниверситетских мероприятий;
- вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда;
- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников;
- участвовать в организации оздоровления работников ГУАП;
- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим договором;
- принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников ГУАП;
- использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон настоящего договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников ГУАП.

## **8. Организация культурного и спортивного отдыха.**

8.1. Администрация университета обязуется организовывать культурный и спортивный отдых работников ГУАП в соответствии с Положением о социально-культурном обеспечении работников ГУАП.

8.2. Профсоюзная организация обязуется:

- оказывать администрации университета всемерную помощь и поддержку при реализации социально-культурного обеспечения работников ГУАП, выделяя для этого ежегодно не менее 120 тыс. руб.;
- совместно с подразделениями университета, отвечающими за социально-культурную работу, вести учет и выдачу путевок нуждающимся в летние отпуски сотрудникам, детям сотрудников в оздоровительные лагеря, базы отдыха, санатории.

8.3. Университет при наличии финансовой возможности вправе выделять дополнительные средства из внебюджетных источников для оплаты санаторно-курортного лечения и отдыха работников

## **9. Улучшение жилищно-бытовых условий и организация общественного питания в университете.**

9.1. Администрация университета обязуется:

- ежегодно рассматривать вопросы о готовности учебных корпусов и общежитий к новому учебному году на заседаниях ректората;

9.2. Профсоюзная организация обязуется:

- ежегодно проводить расширенное обсуждение деятельности объектов питания, обслуживающих трудовой коллектив и обучающихся в ГУАП, с рассмотрением итогов на совместном заседании профсоюзного комитета и администрации университета.

## **10. Контроль за исполнением коллективного договора.**

10.1. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется совместной комиссией администрации и профсоюзного комитета, а также соответствующими органами по труду.

10.2. Администрация и профсоюзный комитет в порядке осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора вносят представления об устранении выявленных нарушений, привлечении виновных к ответственности и обязуются не реже 1-го раза в год проводить обсуждение хода выполнения данного договора на совместном заседании ректората и профсоюзного комитета.

## **11. Ответственность за невыполнение коллективного договора.**

11.1. Лица, представляющие администрацию ГУАП или трудовой коллектив, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

Ректор ГУАП А.А. Оводенко

Председатель первичной профсоюзной организации сотрудников ГУАП С.Ф. Скорина