

Коллективный договор между работодателем и работниками ГУАП

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

"01" 04 2013 г.
пер. № 9708/13-кД

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования "Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения" (ГУАП) (далее - Университет) на основе согласования взаимных интересов сторон и устанавливающим обязательства работников и работодателя.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами и направлен на:

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- 1.3.1. работники - лица, работающие по трудовому договору в Университете. Их представителем является профсоюзный комитет работников (далее профсоюзный комитет);
- 1.3.2. работодатель - Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения". Представителем работодателя является ректор ГУАП.

1.4. Действие коллективного договора распространяется:

- 1.4.1. на всех работников Университета;
- 1.4.2. на членов семей работников и неработающих пенсионеров Университета - в части специально установленных льгот.

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

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

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

1.7. Университет и профсоюзный комитет работников в месячный срок после вступления в силу коллективного договора обязуются довести его содержание до сведения всех работников Университета. С этой целью текст коллективного договора помещается: на стендах Университета и в газете "В полет" (Университет), 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 вносятся в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, его реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора и прекращения полномочий ректора.

1.10. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения 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 прав 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 в Университете и его финансовых возможностей стороны могут совместно устанавливать более высокий уровень гарантий работников по сравнению с действующим законодательством. Такие гарантии закрепляются в локальных нормативных актах, принимаемых в порядке, установленном Уставом Университета с учетом мнения или по согласованию с профсоюзным комитетом работников.

1.13. 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 РФ или иными федеральными законами.

2.2. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ, а также статьи 332 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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 трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

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

2.5. Университет при заключении трудового договора обязуется:

2.5.1. определять в нем существенные условия труда (ст.57 ТК РФ);

2.5.2. указывать причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора (ст.57 ТК РФ);

2.5.3. не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ);

2.5.4. по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме (ст.64 ТК РФ);

2.5.5. не включать в трудовой договор условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

2.5.6. при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.6. Университет после вступления трудового договора в силу обязуется:

2.6.1. не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, за исключением случаев, предусмотренных законом;

2.6.2. изменять условия трудового договора только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных законом;

2.6.3. расторгнуть трудовой договор по инициативе работника в срок, указанный в заявлении работника, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.80 ТК РФ);

2.6.4. прекращение трудового договора производить только по основаниям, указанным в ТК РФ (ст.ст.77-81, 83, 84, 332, 336) и других федеральных законах, и

с соблюдением установленных гарантий (ст.ст.178-181 ТК РФ);
2.6.5. расторжение трудового договора при высвобождении работников из Университета в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, проводить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.7. Университет разрабатывает и принимает с учетом мнения профсоюзного комитета формы трудовых договоров с различными категориями работников.

2.8. 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.

3. Охрана труда

3.1. Университет разрабатывает и принимает с учетом мнения профсоюзного комитета:

- 3.1.1. ежегодное Соглашение по охране труда, являющееся составной частью коллективного договора;
- 3.1.2. положение об охране труда в соответствии с ТК РФ;
- 3.1.3. положение о порядке аттестации рабочих мест по условиям труда и о последующей сертификации работ по охране труда;
- 3.1.4. положение о порядке обучения и проверки знаний по охране труда работников;
- 3.1.5. план мероприятий по улучшению условий труда и снижению травматизма.

3.2. Университет обязуется обеспечить:

- 3.2.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- 3.2.2. применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- 3.2.3. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, в том числе необходимый температурный режим в помещениях и санитарно-гигиенические условия труда;
- 3.2.4. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- 3.2.5. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- 3.2.6. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, 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;

3.2.7. расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

3.2.8. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).

3.2.9. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

3.2.10. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

3.2.11. проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

3.2.12. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

3.2.13. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

3.2.14. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

3.2.15. расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

3.2.16. санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

3.2.17. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

3.2.18. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

3.2.19. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.3. Профсоюзный комитет работников обязуется:

3.3.1. избрать и организовать деятельность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в соответствии со ст.370 ТК РФ на факультетах и производственных подразделениях Университета;

3.3.2. 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. Университет и профсоюзный комитет обязуются:

- 3.4.1. подготовить план аттестации рабочих мест по условиям труда и постоянно проводить ее в установленные сроки, с последующим обсуждением ее итогов.
- 3.5. В области охраны труда работники обязаны (ст.214 ТК РФ):
- 3.5.1. соблюдать требования охраны труда;
 - 3.5.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - 3.5.3. 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;
 - 3.5.4. 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);
 - 3.5.5. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 214 ТК РФ).
- 3.6. Обеспечиваются следующие гарантии прав работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены:
- 3.6.1. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (ст. 222 ТК).
 - 3.6.2. 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).
 - 3.6.3. При отсутствии такой работы время простоя оплачивается (ст.157 ТК РФ).
 - 3.6.4. 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:
- 4.1.1. на основании ТК РФ, иных федеральных законов и нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда;
 - 4.1.2. на основе Новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, вводимой постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. N 583;
 - 4.1.3. в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами и Постановлениями Правительства РФ в части обязательных надбавок и доплат;
 - 4.1.4. в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании в ГУАП в части доплат, надбавок и выплат стимулирующего и компенсирующего характера.

4.2. Система и формы оплаты труда, размеры и виды доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего и компенсационного 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.

С целью реализации данного права Университетом 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:

4.3.1. при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания; увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы; при сверхурочной работе; при работе в выходные и нерабочие праздничные дни; при работе в ночное время;

4.3.2. 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 Университета производится только в денежной форме (ст.131 ТК РФ).

4.6. При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника в письменной форме:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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 работнику на банковскую карту, открытую в банке с которым Университетом заключен договор (ст.136 ТК РФ).

4.8. Все виды регулярных выплат работникам Университета осуществлять 20-го числа текущего месяца и 5-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 Университетом 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, при задержке выплаты заработной платы работникам и других нарушениях оплаты труда, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.13. Гарантии и 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:

- 4.13.1. при направлении в служебные командировки;
- 4.13.2. при переезде на работу в другую местность;
- 4.13.3. при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- 4.13.4. при совмещении работы с обучением;
- 4.13.5. при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 4.13.6. в связи с задержкой по вине Университета или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- 4.13.7. в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- 4.13.8. при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- 4.13.9. при временной нетрудоспособности;
- 4.13.10. при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- 4.13.11. при направлении на медицинский осмотр (обследование);
- 4.13.12. при сдаче работником крови и ее компонентов;
- 4.13.13. при направлении работника для повышения квалификации;
- 4.13.14. при использовании личного имущества работника;
- 4.13.15. при вынужденном прекращении работы не по вине работника.

4.14. В целях стимулирования подготовки кадров высшей квалификации Университет 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 ГУАП.

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. Университет оказывает социальную помощь:

5.2.1. работникам, чей совокупный месячный доход в ГУАП ниже официального прожиточного минимума для трудоспособного населения в Санкт-Петербурге, обучающимся на подготовительных курсах Университета;

5.2.2. работникам по оплате обучения их детей на подготовительных курсах Университета, если доход в семье на одного человека ниже официального прожиточного минимума для трудоспособного населения в Санкт-Петербурге.

5.3. Социальное страхование осуществляется и гарантируется:

5.3.1. 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 заболеваний на 2013 год и на плановый период 2014 и 2015 годов" и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий;

5.3.2. обязательной постановкой Университета на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;

5.3.3. обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и в сроки, установленные действующим законодательством.

5.4. При увольнении работников в связи с выходом на пенсию Университет выплачивает 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:

6.1.1. нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ);

6.1.2. сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю (ст.92 ТК РФ), не более 36 часов - профессорско-преподавательский состав (ст.333 ТК РФ).

6.1.3. Неполное рабочее время представляется:

6.1.3.1. по соглашению сторон трудового договора;

6.1.3.2. по просьбе беременной женщины;

6.1.3.3. одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);

6.1.3.4. 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 распорядка ГУАП 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 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.

6.4. Работники Университета имеют право на:

6.4.1. ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ);

6.4.2. 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;

6.4.3. ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.ст.116-120 ТК РФ).

6.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков. Графики отпусков составляются руководителями структурных подразделений Университета и утверждаются ректором (проректором) с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.6. 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.

6.7. 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).

6.8. 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.

6.9. 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:

6.9.1. работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

6.9.2. работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- 6.9.3. одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- 6.9.4. отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

6.10. 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 Университета время:

- 6.11.1. 5 и более лет работы - 3 календарных дня;
- 6.11.2. свыше 10 лет работы - 6 календарных дней;
- 6.11.3. свыше 15 лет работы - 10 календарных дней;
- 6.11.4. свыше 20 лет работы - 14 календарных дней.

6.12. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют также работники организаций, реорганизованных путем присоединения к Университету, при продолжении трудовых отношений с Университетом, в случае если они проработали в реорганизованных организациях и Университете 5 и более лет непрерывно.

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

6.14. Работникам Университета предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

- 6.14.1. на рождение ребенка в семье работника - 1 день;
- 6.14.2. в связи со смертью близких родственников и членов семьи - 3 календарных дня;
- 6.14.3. женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы), предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха в первый день каждого учебного года.

6.15. По представлению руководителя структурного подразделения учебно-вспомогательному персоналу по личному заявлению может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск сроком до двух недель в июле-августе.

6.16. Работникам отделов книгохранения научно-технической библиотеки (НТБ) установить продолжительность рабочей недели 35 часов с сохранением полной оплаты труда. Для работников НТБ, занятых в процессе библиотечно-информационного обслуживания (отделы абонементов, читальных залов, гуманитарной литературы, иностранной литературы, основных фондов, справочно-информационных, информационных технологий, ксерокопирования), устанавливается сменная работа с предоставлением выходных дней в соответствии с графиком сменности.

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

- 6.17.1. правила внутреннего распорядка ГУАП;
- 6.17.2. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и

установить продолжительность дополнительного отпуска для работников с ненормированным рабочим днем не менее трех дней.

6.18. Право педагогических работников Университета на длительный отпуск до одного года за непрерывный педагогический стаж реализуется на основе Положения, разработанного в соответствии с Уставом Университета и законодательством Российской Федерации.

6.19. Университет производит единовременные денежные выплаты работникам Университета в размере должностного оклада в связи с юбилейными датами - 55 лет (для женщин), 50, 60, 70, 75, 80 лет (для мужчин и женщин).

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", "Об общественных объединениях", Генеральным соглашением от 29 декабря 2010 года между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011 - 2013 годы, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012-2014 годы, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом ГУАП, настоящим договором, Положением о профсоюзной первичной организации ГУАП.

7.2. Университет обязуется:

7.2.1. соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности (ст. 374-378 ТК РФ);

7.2.2. предоставить в соответствии со ст. 377 ТК РФ профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику и расходные материалы, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;

7.2.3. выделять профсоюзному комитету аудиторию по заявкам для проведения массовых мероприятий;

7.2.4. для реализации деятельности профсоюзного комитета выделять безвозмездно по его заявкам автотранспорт при его наличии;

7.2.5. ежемесячно перечислять на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы членов профсоюза со всех видов заработка в размере 1%;

7.2.6. 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;

7.2.7. содействовать профсоюзному комитету в использовании информационных систем, средств массовой информации, газеты "В полет" для широкого информирования работников о деятельности профсоюзного комитета работников по защите их социально-трудовых прав и профессиональных интересов;

7.2.8. не освобожденных 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);

7.2.9. руководителей (и их заместителей) выборных профсоюзных органов ГУАП,

не освобожденных от основной работы, увольнять по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п.3.1 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 учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ГУАП;

7.2.10. 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 работников Университета обязуется:

7.3.1. в случае возникновения трудовых споров между работодателем и работниками Университета всемерно способствовать объективному их разрешению в комиссии по трудовым спорам, оказывать работникам соответствующую моральную, юридическую и финансовую помощь;

7.3.2. обеспечивать систематический контроль за организацией общественного питания в Университете силами специально созданной комиссии из представителей работодателя, профсоюзных комитетов сотрудников и студентов;

7.3.3. обеспечивать контроль оформления и расчета больничных листов силами комиссии по социальному страхованию;

7.3.4. обеспечивать организацию поздравлений работников к торжественным дням, юбилеям и т.п.;

7.3.5. изыскивать возможность содействия организации профилактических медицинских мероприятий, обследований, осмотров, амбулаторного лечения;

7.3.6. оказывать Университету всяческую помощь в организации субботников и других общеуниверситетских мероприятий;

7.3.7. 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;

7.3.8. содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников;

7.3.9. участвовать в организации оздоровления работников Университета;

7.3.10. 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;

7.3.11. принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников Университета;

7.3.12. 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 Университета.

8. Организация культурного и спортивного отдыха

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

8.2. Университет при наличии финансовой возможности вправе выделять средства для

частичной оплаты дорогостоящего лечения и санаторно-курортного обслуживания работников и оздоровления детей работников.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется совместно с подразделениями Университета, отвечающими за социально-культурную работу и медицинское обслуживание, вести учет выданных путевок: нуждающимся сотрудникам - в санатории и дома отдыха, детям сотрудников - в оздоровительные лагеря и базы отдыха.

8.4. Университет при наличии средств приобретает по заявкам сотрудников в соответствии с медицинскими показаниями путевки в санатории и дома отдыха. Работник может претендовать на частичное возмещение стоимости путевки в размере до 90% из средств Университета или его обособленных структурных подразделений: профессорско-преподавательский состав - не чаще одного раза в три года, представители других категорий работников - не чаще 1 одного раза в пять лет.

8.5. Университет обеспечивает работникам возможность получения полисов медицинского страхования в рамках договора дополнительного медицинского страхования (ДМС), заключенного Университетом. Профсоюзный комитет участвует в выборе страховой компании и в согласовании перечня услуг, предоставляемым работникам по полисам ДМС.

8.6. При наличии средств у университета работник может претендовать на получение полной или частичной компенсации расходов на дорогостоящее лечение по медицинским показаниям, в том числе и через оказание работнику материальной помощи.

9. Улучшение жилищно-бытовых условий и организация общественного питания в ГУАП

9.1. Университет обязуется ежегодно рассматривать вопросы о готовности учебных корпусов и общежитий к новому учебному году на заседаниях ректората;

9.2. Профсоюзный комитет обязуется ежегодно проводить расширенное обсуждение деятельности объектов питания, обслуживающих работников и обучающихся в ГУАП, с рассмотрением итогов на совместном заседании профсоюзного комитета и представителей Университета.

10. Контроль за исполнением коллективного договора

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

10.2. Университет 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

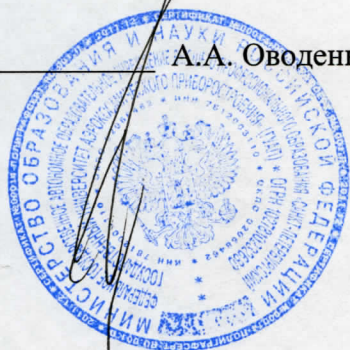
11.1. Лица, представляющие Университет или работники, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

Ректор ГУАП

Председатель первичной профсоюзной
организации работников ГУАП

А.А. Оводенко

С.Ф. Скорина



Санкт-Петербург,

29 марта 2013 г.

11.1. Указ Президента Российской Федерации от 17.05.2000 № 807 «Об утверждении Положения о государственном контроле в сфере образования»

Президент Российской Федерации
Г.В. Лукашова

Ректор ГУАП

С.Ф. Скорина



Скорина С.Ф.

29 марта 2013г.

Прошито и пронумеровано
15 (пятнадцать) листов

Ректор ГУАП

Оводенко А.А.

Председатель профкома

Скорина С.Ф.

29 марта 2013г.