

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ»

ОТ РАБОТНИКОВ:

ППО сотрудников СПбГУП
межрегиональной СПб и ЛО организация
ОПРК

Председатель



А.В. Старцева

А.В. Старцева

«26» декабря 2022 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

НОУ ВПО «Санкт-Петербургский
Гуманитарный университет
профсоюзов»

Ректор



А.С. Запесоцкий

А.С. Запесоцкий

«26» декабря 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГУМАНИТАРНОГО УНИВЕРСИТЕТА ПРОФСОЮЗОВ

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
" 28 " декабря 2022 г.
рег. № 15448/22-КД
Подпись *Виталий*

г. Санкт-Петербург

2022

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора (далее – Договор) являются: работодатель – Негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов» (далее – Университет) в лице ректора Александра Сергеевича Запесоцкого, действующего на основании устава, и работники Университета в лице председателя Первичной профсоюзной организации сотрудников Университета (далее – Профсоюзный комитет), действующего на основании решения общего собрания (конференции) работников Университета.

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

1.3. Предметом Договора являются отношения между Профсоюзным комитетом, работниками и работодателем, в том числе отношения затрагивающие условия труда и его оплаты, социально и жилищно-бытовое обслуживание работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В 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 Договора распространяется на всех работников Университета и его структурных подразделений.

1.5. Работодатель признает Профсоюзный комитет полноправным представителем работников по всем условиям Договора.

1.6. Администрация Университета обеспечивает стабильную деятельность Университета, создаёт необходимые условия для научно-педагогической, творческой, финансовой и организационно-хозяйственной деятельности 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 к деятельности Университета и работников Профсоюзный комитет 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 Российской Федерации.

2.2. Условия трудового договора при его заключении определяются законами, иными нормативными правовыми актами и соглашением сторон.

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 законодательством.

2.5. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются работодателем совместно с Профсоюзным комитетом. По итогам совместных консультаций в 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 имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей.

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

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

2.10. При увольнении работников по сокращению штата им выплачивается выходное пособие в размере, установленным законодательством.

2.11. 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.

2.12. 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 составляет 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.

3.3. В соответствии с законодательством сокращённый рабочий день (рабочая неделя) устанавливается:

- для отдельных категорий работников;
- для работников, обучающихся без отрыва от работы;
- для различных категорий работников 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. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени. Тридцать первого декабря устанавливается выходной день.

3.5. Стороны установили, что право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, имеющих на это право в соответствии с законом, имеют также работники, частично утратившие профессиональную трудоспособность и женщины, имеющие детей до 8 лет.

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

3.7. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни компенсируется двойной оплатой в соответствии с законодательством. 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 Профсоюзного комитета.

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.

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, имеющих государственную аккредитацию образовательных программ, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в установленном законодательством порядке в связи с обучением.

3.13. В соответствии с законодательством 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 согласию, 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 минимальная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда того региона РФ, в котором работник осуществляет свою трудовую деятельность.

4.2. В соответствии с законодательством 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. Заработная плата 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. Работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату на расчетный счет работника либо выплатить заработную плату наличными денежными средствами при отсутствии у работника расчетного счета.

4.5. В соответствии с законодательством 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. Заработная плата 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 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. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

4.11. В целях стимулирования и поощрения за выполненную работу, за количество и качество труда, образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения работникам при наличии финансовых возможностей Университета могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

4.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам приказом ректора на основании представления руководителя структурного подразделения, департамента по работе с сотрудниками или самостоятельного решения ректора.

4.13. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться в процентах к должностным окладам и (или) в абсолютных суммах.

4.14. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться единовременно, на определенный срок или бессрочно.

4.15. Ректор имеет право самостоятельно изменить работнику размер стимулирующих выплат либо полностью их отменить при условии некачественного или несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), объема порученной дополнительной работы, неудовлетворительных результатов деятельности работника, нарушениях им трудовой дисциплины. Все изменения оформляются приказом ректора и доводятся до сведения работников под подпись в трехдневный срок с момента издания соответствующего приказа.

4.16. На основании приказа ректора в Университете могут применяться следующие выплаты стимулирующего характера:

4.16.1. Доплата за качество работы устанавливается за количество и качество труда, образцовое выполнение трудовых обязанностей, степени самостоятельности, инициативности и ответственности работника при выполнении поставленных задач.

4.16.2. Доплата за исполнение дополнительных обязанностей устанавливается по соглашению сторон в соответствии с действующим законодательством.

4.16.3. Премияльные выплаты по итогам работы:

4.16.3.1. Премирование работников за конкретные результаты может осуществляться по следующим основаниям:

- за достижение высоких трудовых показателей;

- по итогам профессиональных конкурсов и оценки деятельности кафедр, факультетов и других подразделений;

- за выполнение внеплановой учебно-методической, учебно-организационной и учебно-воспитательной работы, результатом которой является существенное повышение качества подготовки обучающихся, улучшение условий осуществления образовательного процесса, внедрение новых образовательных и педагогических технологий, расширение спектра образовательной деятельности Университета;

- за выполнение работ, результатом которых явилось повышение показателей внешней оценки деятельности Университета;

- за выполнение НИР, завершаемых крупными научными публикациями, защитами диссертаций, достижениями в руководстве научными работами студентов и аспирантов и другими значимыми для Университета научными и экономическими показателями.

4.16.3.2. Премирование работников за большой вклад в развитие Университета может устанавливаться в следующих случаях:

- к личным юбилейным датам работников;
- в связи с официальными профессиональными праздниками;
- по итогам календарного, учебного года;
- за досрочное и качественное выполнение порученного объема работ;
- за качественную подготовку и проведение университетских мероприятий;
- в иных случаях, по решению ректора.

4.17. 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 Профсоюзном комитете.

4.18. 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 Профсоюзный комитет 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 Профсоюзным комитетом, представляется им работодателю со своим постановлением, в котором излагаются предложения по улучшению условий труда. Если заключение подтверждает мнение Профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье) работника, работодатель компенсирует Профсоюзному комитету понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

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

5.6. Работодатель при участии Профсоюзного комитета проводит специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями законодательства. Работодатель утверждает по согласованию с Профсоюзным комитетом все должностные инструкции.

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

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

5.9. 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 Профсоюзным комитетом.

6. Социальные гарантии работникам

6.1. В соответствии с законодательством 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. Работодатель, Профсоюзный комитет и работники вправе совместно финансировать добровольное медицинское страхование работников.

6.2. Профсоюзный комитет в соответствии с законодательством контролирует достоверность сведений, передаваемых работодателем в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, а также в другие органы государственной власти по каждому застрахованному лицу.

6.3. Для работников, 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.

6.4. Для работников 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.

6.5. Работодатель вправе выплачивать пособие работникам, уходящим на пенсию, в размере 100% средней заработной платы за 12 календарных месяцев предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, единовременно при наличии стажа работы в Университете не менее 15 лет.

6.6. В соответствии с законодательством работодатель обязуется ввести общий профилактический осмотр работников с вредными условиями труда в течение одного-двух дней с обследованием, диагностикой и необходимыми профилактическими процедурами, в т.ч. осмотры женщин врачами-специалистами.

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

6.8. Работодатель организует общественное питание на территории Университета.

6.9. В соответствии с законодательством работодатель обеспечивает организацию питания в помещениях 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.

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

6.12. Стороны заключают договоры на санаторно-курортное лечение работников как за счет средств социального страхования, так и за счет иных средств.

6.13. 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 Профсоюзным комитетом.

6.14. 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 в соответствии с очередностью.

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

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

6.17. Стороны принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. В этих целях работодатель при наличии соответствующих возможностей по согласованию с Профсоюзным комитетом отчисляет Профсоюзному комитету 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 Профсоюзного комитета

7.1. Работодатель бесплатно представляет Профсоюзному комитету на территории Университета свободные помещения по предварительной заявке Профсоюзного комитета для проведения собраний (конференций) работников, профсоюзных собраний (конференций), а также возможность размещения информации на стенде Профсоюзного комитета.

7.2. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету 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 комитета, членом которого они являются, а руководители указанных органов – без предварительного согласия вышестоящего Профсоюзного комитета.

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 Профсоюзного комитета, заместителям председателя Профсоюзного комитета – до 8 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. Профсоюзный комитет 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 Профсоюзного комитета обязательно принимать участие в работе собраний.

7.8. Профсоюзный комитет 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 Профсоюзному комитету в согласованные сторонами сроки. По просьбе Профсоюзного комитета информация должна предоставляться в письменном виде.

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

7.10. В случае необходимости Профсоюзный комитет 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. Профсоюзный комитет 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. Профсоюзный комитет 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 Профсоюзного комитета.

7.13. Деятельность Профсоюзного комитета и администрации Университета 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. Количество продлений не ограничено. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

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. 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. Профсоюзный комитет 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.

8.5. Лица, участвующие в переговорах и примирительных процедурах в качестве представителей сторон освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

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.

8.10. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется работодателем и Профсоюзным комитетом.

 Бондарь Н.И.

Всего сшито и пронумеровано
13 (тринадцать) листов

С.В.А.

/А.В. Старцева/

Старцева

