

Ректор СПбГЭТУ «ЛЭТИ»

Председатель первичной профсоюзной организации работников СПбГЭТУ «ЛЭТИ»



В. М. Кутузов

06.04.2015



В. Павловских

06.04.2015

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный электротехнический
университет «ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова (Ленина)»
(СПбГЭТУ «ЛЭТИ»)

Принят конференцией
работников и обучающихся
17 марта 2015 г.

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
" 08 " апреля 20 15 г.
пер. № 11040/15-КД

Санкт-Петербург
2015

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен между работниками федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет “ЛЭТИ” им. В. И. Ульянова (Ленина)» в лице председателя первичной профсоюзной организации СПбГЭТУ “ЛЭТИ” Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее профком), являющегося полномочным представителем работников университета при разработке и подписании коллективного договора, а также при ведении переговоров с работодателем по решению социально-экономических вопросов и защите прав работников университета, с одной стороны, и работодателем в лице ректора Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета “ЛЭТИ” им. В. И. Ульянова (Ленина) (далее СПбГЭТУ “ЛЭТИ”), с другой стороны, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ТК РФ), законодательством об образовании, законодательством о профсоюзах, Уставом университета, отраслевыми соглашениями и другими нормативно-правовыми актами, регламентирующими деятельность высших учебных заведений.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в СПбГЭТУ “ЛЭТИ” и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Положения коллективного договора обязательны для выполнения всеми должностными лицами и работниками университета.

1.3. Стороны настоящего коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства (ст. 24 ТК РФ), включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.4. Коллективный договор устанавливает определенные социально-экономические гарантии работникам университета в соответствии с действующим законодательством РФ. При наличии финансовых возможностей СПбГЭТУ “ЛЭТИ” по согласованию с профкомом вправе устанавливать дополнительные по сравнению с действующим законодательством РФ льготы и гарантии работникам университета.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников СПбГЭТУ “ЛЭТИ”. Работники СПбГЭТУ “ЛЭТИ”, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации СПбГЭТУ “ЛЭТИ” Профсоюза работников народного образования и науки РФ, могут по личному письменному заявлению уполномочить профком представлять их интересы по данному коллективному договору.

1.6. В случаях наличия соответствующих полномочий профком может представлять интересы других общественных организаций, действующих в университете.

1.7. Коллективный договор принимается конференцией работников и обучающихся, вступает в силу с момента его подписания ректором СПбГЭТУ “ЛЭТИ” и председателем профкома и действует в течение трех лет. По истечении установленного срока стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. СПбГЭТУ “ЛЭТИ” и профком в месячный срок после вступления в силу коллективного договора обязуются довести его содержание до сведения всех работников университета путем распространения его в печатном виде в подразделениях вуза и опубликования на сайте СПбГЭТУ “ЛЭТИ” в сети Интернет.

1.9. Настоящий договор является основанием для деятельности в университете первичной профсоюзной организации СПбГЭТУ “ЛЭТИ” Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования СПбГЭТУ “ЛЭТИ”, реорганизации университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором.

1.11. При реорганизации СПбГЭТУ “ЛЭТИ” в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

2. Трудовые отношения между работником и работодателем

2.1. Заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (далее ППС), а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, установленных Министерством образования науки РФ, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Трудовой договор с другими категориями работников заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом, а также в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника.

Деканы факультетов и заведующие кафедрами избираются ученым советом университета путем тайного голосования на срок, не превышающий пяти лет, из числа наиболее квалифицированных и авторитетных специалистов соответствующего профиля, рекомендованных коллективами кафедр и советами факультетов (на основании Положений о факультете и кафедре университета).

Проректоры принимаются на работу по срочному трудовому договору. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

2.2. СПбГЭТУ “ЛЭТИ” и работники университета обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. СПбГЭТУ “ЛЭТИ» не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.3. При приеме на работу работников отдел кадров знакомит их с действующим коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, профессиональными стандартами, должностными обязанностями, условиями оплаты труда и иными локальными актами университета, регламентирующими трудовые отношения, о чем делается отметка в трудовом договоре.

По просьбе работника СПбГЭТУ “ЛЭТИ” обязан оказывать ему консультационную помощь при заключении трудового договора.

2.4. Правила внутреннего распорядка СПбГЭТУ “ЛЭТИ” утверждаются приказом ректора университета после согласования с профкомом.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

2.6. Индивидуальные трудовые споры между работником и работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам или судом, коллективные трудовые споры – в соответствии с ТК РФ.

2.7. Профком имеет право через своих представителей принимать участие в работе ученых советов университета и факультетов, постоянных и временных комиссий, создаваемых в университете, работа которых связана с обсуждением условий труда и отдыха работников университета, а также имеет право участвовать в заседании наблюдательного совета, если против его присутствия не возражает более чем одна треть от общего числа членов наблюдательного совета.

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе СПбГЭТУ “ЛЭТИ” при сокращении численности или штата работников; несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников СПбГЭТУ “ЛЭТИ”, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у СПбГЭТУ “ЛЭТИ” работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом СПбГЭТУ “ЛЭТИ” обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 81 ТК РФ).

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками СПбГЭТУ “ЛЭТИ” обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.9. Рассмотрение вопросов увольнения работников по причинам, указанным в п. 2.8, производится на заседании профкома, на основании письменного представления руководства университета (ректора, проректоров) в 7-дневный срок с момента получения

проекта приказа и соответствующих документов в присутствии представителя СПбГЭТУ «ЛЭТИ».

2.10. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников университета имеют также работники, которым осталось менее двух лет до достижения пенсионного возраста, если они проработали в университете свыше 20 лет.

2.11. При разработке и внедрении эффективного контракта СПбГЭТУ «ЛЭТИ» учитывает мнение профкома.

3. Рабочее время. Время отдыха. Оплата труда

3.1. Режим работы ППС – 36-часовая 6-дневная рабочая неделя.

Для остальных работников устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, сокращенная продолжительность рабочего времени – в соответствии с ТК РФ, правилами внутреннего распорядка университета и трудовым договором. Привлечение работников к работам в выходные и праздничные дни осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Отдельным работникам в соответствии с трудовым договором устанавливается сменная работа в соответствии с графиком сменности, суммарным учетом количества рабочих часов в течение периода, установленного приказом ректора.

Максимальная учебная нагрузка ППС определяется в соответствии с нормативными документами Министерства образования и науки РФ.

3.2. Категории работников университета с ненормированным рабочим днем определяются правилами внутреннего распорядка по согласованию с профкомом.

3.3. Привлечение СПбГЭТУ «ЛЭТИ» работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия или без такового в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

3.4. Отпуска работникам в СПбГЭТУ «ЛЭТИ» предоставляются по утвержденному графику или по их письменному заявлению. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется ППС продолжительностью 56 календарных дней, а для остальных категорий работников – 28 календарных дней. Размеры ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков и условия их оплаты определяются положением СПбГЭТУ «ЛЭТИ» об отпусках, разработанным СПбГЭТУ «ЛЭТИ» совместно с профкомом.

3.6. ППС СПбГЭТУ «ЛЭТИ» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Министерством образования и науки РФ.

3.7. Помимо работников, указанных в ст. 128 ТК РФ, СПбГЭТУ «ЛЭТИ» предоставляет работникам по личному заявлению, согласованному с руководителем подразделения, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- в случае бракосочетания работника (детей работника) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;

– при наличии детей младшего школьного возраста – 1 день (1 или 2 сентября).

Одному из родителей, чьи дети идут в первый раз в общеобразовательную школу, СПбГЭТУ “ЛЭТИ” предоставляет выходной день 1 сентября с сохранением заработной платы.

3.8. Имеют право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до двух недель помимо категорий, перечисленных в ст. 128 ТК РФ:

- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- одинокие матери или отцы, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет.

3.9. В случае несвоевременной выплаты отпускных отпуск по желанию работника может быть перенесен на период задержки выплаты.

3.10. Система оплаты труда работников СПбГЭТУ “ЛЭТИ” включает в себя: оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, регулирующими вопросы оплаты труда, а также Положением об оплате труда работников СПбГЭТУ “ЛЭТИ” и другими локальными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

Система оплаты труда работников СПбГЭТУ “ЛЭТИ” действует с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных автономных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития РФ;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития РФ;
- примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета;
- мнения профкома работников СПбГЭТУ “ЛЭТИ”.

3.11. Заработная плата работникам университета выплачивается два раза в месяц 25 числа текущего месяца и 10 числа последующего месяца. Согласно ст. 136 ТК РФ при совпадении дня выплаты с выходным днем или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата работников университета из соответствующих источников при наличии средств по этим источникам выплачивается в установленные сроки вне зависимости от наличия или отсутствия средств по другим источникам финансирования заработной платы.

Университет вправе произвести выплату заработной платы за декабрь месяц в полном объеме 30 декабря текущего года или ранее.

Ежемесячно вместе с зарплатой работнику выдается расчетный лист, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

Заработная плата, в том числе при прекращении трудового договора, выплачивается работникам в безналичном порядке.

3.12. СПбГЭТУ “ЛЭТИ” оказывает содействие профкому в подготовке отчетных документов для налоговой инспекции, государственных фондов по работникам университета, получавшим материальную помощь, а также предоставляет по запросу профкома следующую информацию: средняя зарплата по подразделениям, наличие и количество работников, получающих заработную плату ниже прожиточного минимума, численность штатного состава по подразделениям, имеющиеся вакансии.

СПбГЭТУ «ЛЭТИ» совместно с профкомом при подготовке бюджета анализируют уровень оплаты труда работников университета, распределение заработной платы среди подразделений. На основании анализа уровня оплаты труда работников формируются предложения по улучшению материального положения низкооплачиваемых категорий работников СПбГЭТУ «ЛЭТИ».

При подготовке бюджета профком представляет работодателю предложения по использованию планируемых доходов по приоритетным целям и направлениям.

3.13. Оплата труда работников, заменяющих временно отсутствующих работников университета, производится в пределах фонда оплаты труда подразделения.

3.14. СПбГЭТУ «ЛЭТИ» предоставляет работникам университета возможность повышения квалификации и переподготовки за счет средств университета. Расходы на эти цели предусматриваются в смете университета, утверждаемой Наблюдательным советом СПбГЭТУ «ЛЭТИ».

3.15. СПбГЭТУ «ЛЭТИ» в соответствии с Положением об оплате труда производит единовременные денежные выплаты работникам за безупречную длительную работу и/или в связи с юбилейными датами 50 лет и далее, для которых СПбГЭТУ «ЛЭТИ» является основным местом работы.

4. Условия работы, охрана труда и техника безопасности

Работодатель обязан:

4.1. Обеспечивать соблюдение санитарно-гигиенических норм в помещениях СПбГЭТУ «ЛЭТИ»:

- выявлять рабочие места и рабочие зоны с неблагоприятными условиями труда;
- проводить специальную оценку условий труда;
- проверять исправность вентиляционных систем;
- обеспечивать нормы освещенности и качество освещения;
- производить регулярную уборку всех помещений и территории, своевременный вынос (вывоз) мусора;
- обеспечивать достаточное количество и функционирование санитарно-бытовых помещений (уборных, умывальных, душевых и т. д.).

4.2. Обеспечивать выполнение требований охраны труда в целях предупреждения травматизма:

- производить своевременный ремонт (замену) дорожного покрытия дворовой территории, зданий, сооружений, наружных и внутренних лестниц, окон, дверей, пола, напольных покрытий, санузлов, осветительных приборов, электротехнических устройств и другого оборудования;

– осуществлять своевременное скалывание льда, обработку специальной смесью территории двора университета и прилегающих территорий, а также сброс снега и льда с крыш зданий; обязательную уборку территории после окончания зимнего периода.

4.3. По результатам проведенной специальной оценки условий труда и в соответствии с требованиями нормативных актов по охране труда:

- обеспечивать гарантии и компенсации (компенсационные выплаты, доплаты, дополнительные отпуска, сокращенный рабочий день, льготное пенсионное обеспечение), полагающиеся работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- организовывать проведение обязательных периодических медицинских осмотров;
- приобретать и выдавать работникам спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами;

- обеспечивать наличие и применение средств коллективной защиты;
- организовывать обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников.

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

4.4. Обеспечивать возможность контроля за состоянием охраны труда и соблюдением законных прав и интересов в области охраны труда работников уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда.

4.5. Принимать меры для обеспечения личной безопасности работников на территории университета.

Профком обязан:

4.6. Представлять и защищать права и интересы работников университета во всех сферах его деятельности:

- контролировать соблюдение работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе и коллективного договора;

- содействовать работодателю в обеспечении эффективной деятельности университета;

- вносить предложения в СПбГЭТУ “ЛЭТИ” по улучшению условий труда и устранению выявленных недостатков;

- представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам;

- вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении;

- участвовать в работе социально-экономической и других комиссий СПбГЭТУ “ЛЭТИ”;

- оказывать материальную помощь за счет средств профкома его членам в случаях продолжительной тяжёлой болезни, смерти работников или их близких родственников, в других случаях;

- содействовать в культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе;

- вести разъяснительную работу среди работников СПбГЭТУ “ЛЭТИ” о необходимости соблюдения правил внутреннего распорядка.

Работники обязаны:

4.7. Соблюдать требования действующего законодательства РФ, локальных нормативных актов по охране труда – приказов, распоряжений, инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

4.8. Проходить периодические медицинские осмотры (обследования), в том числе флюорографические, в соответствии с порядком, который определяется нормативными правовыми актами РФ.

4.9. Соблюдать установленные в университете правила внутреннего распорядка, в том числе режим курения.

5. Развитие социальной сферы

5.1. На заседании ученого совета СПбГЭТУ “ЛЭТИ” не реже одного раза в три года должна рассматриваться программа развития социальных льгот и гарантий для работников университета на среднесрочную перспективу.

5.2. Организация и проведение оздоровительных мероприятий среди работников университета и членов их семей осуществляются профкомом совместно со службами университета.

5.3. При формировании плановой сметы расходов на год СПбГЭТУ “ЛЭТИ” по представлению профкома учитывает расходы по следующим статьям с учетом предложений и рекомендаций профкома:

- оказание материальной помощи работникам СПбГЭТУ “ЛЭТИ” (рождение ребенка, смерть близкого родственника, кражи, пожары и т. д.);
- санаторно-курортное лечение;
- организация ежегодного флюорографического обследования работников на территории университета;
- оказание медицинской помощи работникам СПбГЭТУ “ЛЭТИ” в том числе путем добровольного медицинского страхования;
- новогодние подарки для детей работников СПбГЭТУ “ЛЭТИ”;
- другие социально значимые цели.

5.4. СПбГЭТУ “ЛЭТИ” обязуется продолжать мероприятия по благоустройству территории университета.

5.5. СПбГЭТУ “ЛЭТИ” и профсоюзный комитет организуют проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий для работников университета.

5.6. СПбГЭТУ “ЛЭТИ” обязуется выделять материальные и финансовые ресурсы и специалистов для своевременного ремонта спортивно-оздоровительной базы и оснащения здравпункта и санатория-профилактория СПбГЭТУ “ЛЭТИ” медицинским оборудованием.

5.7. Профком обеспечивает помощь работодателю при предоставлении социальных льгот и гарантий путем сбора необходимых заявлений и документов от работников.

5.8. СПбГЭТУ “ЛЭТИ” проводит необходимые мероприятия для организации работы столовых и буфетов университета, обеспечивая качественным питанием в соответствии с нормами и правилами.

5.9. Профком совместно с СПбГЭТУ “ЛЭТИ” контролирует работу организаций социальной сферы (общественное питание), осуществляющих деятельность на территории университета. В случае нарушения организациями социальной сферы условий договора работодатель по представлению профкома обязан расторгнуть с таким предприятием договор.

5.10. СПбГЭТУ “ЛЭТИ” при наличии финансовой возможности заключает договор о добровольном медицинском страховании работников университета со страховой компанией, имеющей соответствующие лицензии. Выбор компании, содержание договора, а также контроль за выполнением договора осуществляются работодателем по согласованию с профкомом.

5.11. Профком совместно с СПбГЭТУ “ЛЭТИ” реализует программу отдыха работников университета и их детей с использованием возможностей вузов-партнеров и других организаций.

6. Обеспечение деятельности профсоюзной организации

6.1. СПбГЭТУ “ЛЭТИ” обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзным комитетом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором. СПбГЭТУ “ЛЭТИ” обязан соблюдать права профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.

6.2. СПбГЭТУ “ЛЭТИ” перечисляет профсоюзные взносы со всех доходов членов профсоюза, полученных в университете, на расчетный счет профкома при наличии в

расчетном отделе личных письменных заявлений работников. В заявлении на удержание профсоюзного взноса должна стоять резолюция уполномоченного представителя профкома.

6.3. СПбГЭТУ “ЛЭТИ” предоставляет профкому в безвозмездное пользование помещение № 3229 в 3-м корпусе университета, а также необходимое для работы мебель и оборудование (ст. 377 ТК РФ).

6.4. СПбГЭТУ “ЛЭТИ” предоставляет по заявкам профкома в согласованное время аудитории и актовые и конференц-залы университета для проведения массовых профсоюзных мероприятий, а также транспортные средства.

6.5. В соответствии с законодательством СПбГЭТУ “ЛЭТИ” проводит до момента издания приказов и распоряжений по вопросам, затрагивающим трудовые интересы членов профсоюза, предварительные консультации и согласование с профкомом по следующим вопросам:

- нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права работников;
- установление систем оплаты труда, размеров тарифных ставок (окладов), форм материального поощрения, организация выдачи зарплаты;
- введение, замена и пересмотр норм труда работников (включая учебную нагрузку);
- оказание материальной помощи и иных социальных или компенсационных выплат работникам;
- разработка инструкций по охране труда;
- расследование несчастных случаев на производстве;
- выдвижение на награды и поощрения;
- утверждение составов комиссий с участием представителей профкома;
- другие вопросы, затрагивающие трудовые интересы членов профкома.

6.6. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется возможность для выполнения общественных обязанностей в рабочее время с сохранением заработной платы.

6.7. Увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профкома, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений (не ниже профбюро факультетов и цехкомов и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

6.8. Работнику, освобожденному от работы в университете в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзном комитете, после окончания срока его работы предоставляются гарантии в соответствии со ст. 375 ТК РФ.

6.9. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники университета в соответствии с коллективным договором.

7. Заключительные положения

7.1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими коллективный договор, с обязательным взаимным предоставлением необходимой для этого имеющейся у них информации. Результаты контроля доводятся до работников через средства массовой информации университета. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) университета.

7.2. Проект изменений в коллективный договор разрабатывается совместно работодателем и профсоюзным комитетом. Изменения принимаются конференцией работ-

ников и обучающихся и вступают в силу с момента их подписания ректором СПбГЭТУ “ЛЭТИ” и председателем профкома. Изменения являются неотъемлемой частью коллективного договора.

7.3. Профсоюзная организация вправе требовать пояснений представителей СПбГЭТУ “ЛЭТИ” соответствующего уровня по вопросам выполнения коллективного договора, требовать приостановки исполнения управленческих решений, если они приняты в нарушение настоящего договора.

7.4. Уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда (члены комиссии по охране труда, технике безопасности и экологии профкома) имеют право обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.