

АКТ (Ф) СПбГУТ	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций им. проф. М.А. Бонч-Бруевича»
	Архангельский колледж телекоммуникаций им. Б.Л. Розинга (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций им. проф. М.А. Бонч-Бруевича»
	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2022-2025
	КД-2022



УТВЕРЖДАЮ:

И.о. ректора СПбГУТ

Г.М. Машков

«20» _____ 2022 г.

МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2022-2025 ГОД

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»
ДАТА 10.06.2022 ПОДПИСЬ
№ 126

г. Архангельск

2022 г.

1. Общие положения

1.1. Определения.

Работодатель - федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций им. проф. М.А. Бонч-Бруевича» (СПбГУТ).

Колледж - Архангельский колледж телекоммуникаций им. Б.Л. Розинга (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций им. проф. М.А. Бонч-Бруевича (АКТ (ф) СПбГУТ).

Представители Работодателя - полномочным представителем Работодателя является директор АКТ (ф) СПбГУТ. Представителями Работодателя являются также уполномоченные приказом директора должностные лица, которые выполняют функции работодателя в пределах полномочий, определенных доверенностью директора.

Трудовой коллектив, Работники колледжа, Работники - граждане, стоящие в трудовых отношениях с СПбГУТ, являющиеся штатными работниками АКТ (ф) СПбГУТ.

Коллективный договор, Договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

Профсоюзная организация, Профсоюзный комитет - полномочный представитель работников АКТ (ф) СПбГУТ - Первичная профсоюзная организация Колледжа.

Профсоюзный представитель (доверенное лицо) - представитель профсоюзного комитета, другое лицо, уполномоченное на представительство решением профсоюзного органа (ст. 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их прав и гарантиях деятельности»).

1.2. Стороны, статус, предмет и сроки Коллективного договора.

1.2.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Работодатель в лице директора АКТ (ф) СПбГУТ (далее - Колледж), действующего на основании Положения об АКТ (ф) СПбГУТ (далее - Положение), доверенности ректора, и Трудовой коллектив, в лице председателя Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (ППО) Колледжа, действующий на основании Положения.

1.2.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками в Колледже на основе согласования взаимных интересов сторон. Коллективный договор составлен в соответствии с действующими нормами законодательства Российской Федерации, содержащимися в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ), Федеральном законе от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, и их правах и гарантиях их деятельности», Законе от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральном законе от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Положением об АКТ (ф) СПбГУТ.

1.2.3. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании Работников колледжа, гарантии и льготы, предоставляемые

Работодателем.

1.2.4. Профсоюзный комитет Колледжа представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе. Работники, не являющиеся членами профсоюза могут уполномочить профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организации (ст. 30 ТК РФ).

1.2.5. Для ведения коллективных переговоров, внесения изменений и дополнений в Коллективный договор приказом директора Колледжа по согласованию с Профсоюзной организацией создается Комиссия по реализации и контролю выполнения Коллективного договора из наделенных необходимыми полномочиями представителей (далее – Комиссия). Комиссия действует как в период переговоров, так и в течение действия Коллективного договора. Очередные заседания Комиссии оформляются протоколами и подписываются всеми членами Комиссии.

1.2.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа,

1.2.7. Коллективный договор вступает в силу с 01 июня 2022 г. и действует в течение 3-х лет. Стороны имеют право продлевать срок действия Коллективного договора на срок не более 3-х лет. При заключении нового Коллективного договора Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

1.2.8. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа и иных случаях, предусмотренных ст.43 ТК.РФ.

1.2.9. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.2.10. Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор, не могут приводить к ограничению прав, снижению уровню оплаты труда и социальных гарантий работников.

1.2.11. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательство рассматривать вопросы, связанные с социально-трудовыми отношениями между Работниками и Работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из Сторон.

1.2.12. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обстоятельств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

2. Обязательства сторон

2.1.В целях реализации настоящего Коллективного договора Стороны обязуются совместными усилиями добиваться укрепления социального, экономического и финансового положения Колледжа, осуществляя на основе этого следующие меры:

- создание условий для развития Колледжа;
- рост эффективности труда;

- повышение качества подготовки специалистов;
- выполнение работниками своих функциональных обязанностей, определенных трудовым договором, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка,
- соблюдение и укрепление трудовой дисциплины;
- соблюдение и улучшение системы оплаты труда работников, выплаты пособий, компенсаций;
- обеспечение и улучшение условий и охраны труда работников;
- обеспечение режима рабочего времени и времени отдыха;
- выполнение социальных гарантий и льгот работников, предусмотренных законодательными, правовыми и нормативными актами в т.ч. локальными, а также настоящим Коллективным договором;
- рассмотрение и принятие возможных мер для решения жилищных вопросов работников;
- регулирование трудовых отношений, конфликтных ситуаций;
- контроль за выполнением положений настоящего Коллективного договора.

2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющим государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

2.3. Работодатель обязуется предварительно уведомлять Первичную профсоюзную организацию о содержании локальных нормативных актов (приказов, распоряжений, положений, договоров), затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы работников и требующих мнения первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ.

2.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу Колледжа не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников Колледжа может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет в службу занятости населения и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

2.5. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Колледжа, сокращения объемов работы, при ухудшении финансово-экономического положения Колледжа.

2.6. При сокращении численности или штата работников Колледжа преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в колледже более 10 лет.

2.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.8. В целях использования внутрипроизводственных резервов для сохранения

рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает наем новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия в целях предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

2.9. Первичная профсоюзная организация вправе вносить администрации СПбГУТ и Колледжа предложения о принятии необходимых решений по труду и социально-экономическим вопросам. Колледж в месячный срок обязуется рассматривать по существу данные предложения и давать первичной профсоюзной организации мотивированные ответы.

2.10. Условия настоящего Коллективного договора и вносимые изменения и дополнения не должны ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, ТК РФ, локальными нормативными актами СПбГУТ.

2.11. Стороны обязуются проводить организационную работу среди работников с целью повышения эффективности труда, культуры производства, профессионального мастерства, возрождения состязательности (соревнования) в труде, по результатам чего принимать меры морального и материального поощрения отличившихся работников.

Материальное поощрение отличившихся работников осуществляется на основании Положения об оплате и стимулировании труда работников АКТ (ф) СПбГУТ при условии обеспечения необходимого для указанных выплат объема средств субсидии на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг, поступающих в установленном порядке, предусмотренных для оплаты труда работников АКТ (ф) СПбГУТ, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

2.12. Для разрешения конфликтных ситуаций создается комиссия по трудовым спорам и согласительная комиссия.

2.13. Работодатель обязуется опубликовать текст Коллективного договора на сайте Колледжа, довести до сведения всех Работников Колледжа.

2.14. Профсоюзный комитет обязуется содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины в соблюдении работниками иных обязательств в соответствии с трудовыми договорами и в установлении благоприятного климата в трудовых коллективах.

3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации

3.1. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается локальными нормативными актами Колледжа в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации. Указанные локальные нормативные акты АКТ (ф) СПбГУТ принимаются представителем Работодателя с учетом мнения Профсоюзной организации.

3.2. Фонд оплаты труда Работников колледжа формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета и средств поступающих от приносящей доход деятельности.

3.3. Оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам согласно штатному расписанию.

3.4. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией:

- в срок до 16 июня текущего учебного года определяет учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год;
- в срок до 20 сентября издает приказ об установлении педагогической нагрузки, формирует тарификационный список работников, ведущих педагогическую нагрузку, и знакомит с приказом под подпись.

3.5. Работодатель без согласия Первичной профсоюзной организации не может в период учебного года уменьшать учебную нагрузку и зарплату работника за исключением доплат, установленных временно.

Стороны согласились, что основаниями для уменьшения объема учебной нагрузки штатного преподавателя на предстоящий учебный год по сравнению с предыдущим являются:

- письменное заявление преподавателя;
- медицинское заключение об уменьшении нагрузки по состоянию здоровья;
- по условиям, складывающимся в результате уменьшения учебной нагрузки в связи с уменьшением числа групп, изменением учебных планов, программ;
- нарушение трудовой дисциплины, снижение профессиональной подготовки и мастерства преподавателя, повлекшие снижение качества учебных занятий, подготовки специалистов, что должно подтверждаться соответствующими приказами директора Колледжа, решениями Совета колледжа, цикловой (предметной) комиссии, экспертной комиссии.

Разрешается корректировка учебной (педагогической) нагрузки работника в течение учебного года с целью обеспечения ее выполнения в установленном на учебный год объеме. Корректировка согласовывается с первичной профсоюзной организацией, оформляется приказом директора.

3.6. Стороны согласились, что в случае уменьшения объема учебной нагрузки на учебный год по отдельным дисциплинам (из-за уменьшения числа групп приема, расформирования групп, изменения учебных планов, программ и других объективных причин) в первую очередь уменьшается объем нагрузки на учебный год внешним совместителям, затем внутренним совместителям, состоящим на окладах.

3.7 Оплата труда работников учебных заведений регулируется Положением об оплате и стимулировании труда работников АКТ (ф) СПбГУТ с учетом обеспечения отношения среднемесячной заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (из всех источников) к среднемесячной начисленной заработной плате наемных работников в

организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячному доходу от трудовой деятельности) в субъекте Российской Федерации, определяемого «дорожной картой».

3.8. При годовой нагрузке не более ставки одиноким родителям, имеющим детей дошкольного возраста и первоклассников, может быть предоставлен свободный от учебных занятий день в субботу, если это согласовано с учебной частью и не нарушает график учебного процесса.

3.9. Работодатель обеспечивает преподавателей и студентов современными учебными пособиями и оборудованием в необходимом количестве, техническими средствами обучения; выделяет средства библиотеке для проведения подписки на периодическую печать, учебную и справочную литературу.

3.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работодатель производит Работнику доплаты. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

3.11. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.12. Повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40% часовой тарифной ставки (оклада).

3.13. Работодатель производит оплату проезда к месту отдыха и обратно согласно действующему Закону РФ № 4520-1 от 19.02.1993 года «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и Постановлению Правительства РФ от 12.06.2008 N 455 «О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей».

3.14. Заработная плата Работникам колледжа выплачивается в следующие сроки: 25 числа каждого оплачиваемого месяца и 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным. Если день выплаты совпадает с выходным или праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.

3.15. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Заявление с реквизитами банковского счета передается Работником в бухгалтерию Работодателя.

3.16. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку, Работнику возмещаются денежные средства на расходы по проезду и найму жилого помещения, а также суточные в размере 700 (Семьсот) рублей в соответствии с локальными нормативными актами Колледжа, за счет средств от приносящей доход деятельности.

3.17. Работодатель и Профсоюзный комитет проводят необходимые мероприятия по представлению Работников к государственным и ведомственным наградам на основании предложений, вносимых структурными подразделениями Колледжа и в соответствии с действующим порядком.

3.18. Работодатель обеспечивает молодежи в возрасте до 35 лет выплату

процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном размере с первого дня работы в данных районах или местностях.

3.19. При расторжении трудового договора по инициативе Работника в связи с выходом на пенсию Работодатель производит выплату единовременного вознаграждения за многолетний и добросовестный труд в следующих размерах:

- при стаже работы в Колледже свыше 30 лет – 5 окладов;
- при стаже работы в колледже от 25 до 30 лет – 4 окладов;
- при стаже работы в колледже от 20 до 25 лет – 3 окладов;
- при стаже работы в колледже от 15 до 20 лет – 2 окладов;
- при стаже работы в колледже от 10 до 15 лет – 1 оклада.

3.20. Работодатель и Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь Работникам колледжа.

Материальная помощь является выплатой непроизводственного характера, не считается элементом оплаты труда, не зависит от результатов деятельности Работников Колледжа и не носит стимулирующий или компенсационный характер.

Выплаты материальной помощи производится в пределах денежных средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности АКТ (ф) СПбГУТ.

3.21. Материальная помощь предоставляется Работникам в следующих случаях:

3.21.1. В связи со смертью близких родственников Работника (мать, отец муж, жена, дети) при предоставлении копий свидетельства о смерти и оригиналов документов, подтверждающих расходов на похороны, а также в связи со смертью Работника колледжа – предоставляется одному из близких родственников Работника, которые не являются Работниками АКТ (ф) СПбГУТ.

3.21.2. В связи с рождением ребенка при условии непрерывного стажа работы в колледже не менее трех лет.

3.22. Размер материальной помощи и источник ее выплат устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом в каждом конкретном случае. Порядок предоставления материальной помощи определяется локальным нормативным актом, утверждаемым директором Колледжа по согласованию с Профсоюзным комитетом

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени регулируется индивидуальными трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка АКТ (ф) СПбГУТ.

4.2. Учебная нагрузка педагогических работников Колледжа не должна превышать норму часов, установленных действующим законодательством. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями главы 52 ТК РФ с учетом особенностей, устанавливаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.3. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по личному заявлению Работника. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в

зависимости от выполненного объема работ.

4.4. Работодатель гарантирует сокращение продолжительности рабочего времени в соответствии с положениями ст. 92 ТК РФ.

4.5. Привлечение работника к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в соответствии с ТК РФ.

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников Колледжа предоставляется в строгом соответствии с ТК РФ.

4.7. Педагогическим работникам с учетом норм Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации; длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.8. Заместителям руководителей образовательных организаций, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляется отпуска в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам в соответствии с пунктами 3 и 4 части 5 статьи 47 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.9. Дополнительные виды отпусков предоставляются в соответствии с действующим законодательством.

4.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем (Список работ, профессий и должностей, по которым может устанавливаться ненормированный рабочий день, прилагается к настоящему Договору).

4.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до пяти календарных дней в течение года.

4.12. Работники в случае рождения ребенка, регистрации брака самого работника или его детей, смерти близких родственников (родители, дети, бабушка, бабушка, внуки), и членов семьи (супруга, супруги) имеют право на освобождение от работы до трёх дней, предоставляемых на основании заявления работника с сохранением заработной платы. Один из родителей, имеющий детей - первоклассников, имеет право на освобождение от работы 1 сентября «День знаний» с сохранением заработной платы.

5. Охрана труда

5.1. Работодатель предоставляет рабочие места в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ и результатами специальной оценки условий труда.

5.2. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в Колледже приказом директора создается постоянно действующая комиссия по охране труда (далее по разделу 5 – Комиссия), в состав которой входят представители Работодателя и Профсоюзной организации. Работа Комиссии осуществляется в соответствии с утвержденным Положением «О работе комиссии по охране труда».

5.3. Комиссия организует совместные действия Работодателя и Профсоюзной организации по обеспечению требований охраны труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

5.4. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим в аудиториях, аварийное состояние помещений и т. п.), в результате чего создается реальная угроза здоровью работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя или уполномоченного по охране труда Профсоюзной организации в письменном виде. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и выплачиваемая заработная плата в размере среднего заработка.

5.5. Стороны исходят из того, что Профсоюзный комитет в лице уполномоченного по охране труда пользуется правом на участие в любой государственной экспертизе на соответствие условий работы требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы. Для этого Профсоюзный комитет вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной с участием уполномоченного по охране труда, предоставляется Работодателю. Если независимая экспертиза подтверждает выявленные нарушения нормативных требований к условиям труда, Работодатель обязан устранить выявленные нарушения и уведомить Профсоюзный комитет в течение 5 (пяти) дней.

5.6. Работодатель обеспечивает уполномоченному по охране труда Профсоюза для выполнения возложенных на него функций, не менее 4 часов рабочего времени в месяц с сохранением заработной платы, организацию его обучения с сохранением заработной платы на период обучения, обеспечение нормативными и справочными материалами, правилами и инструкциями по охране труда за счет средств администрации.

5.7. Работодатель проводит специальную оценку условий труда на рабочих местах не реже одного раза в пять лет с последующей сертификации работ по охране труда, а также производственный контроль в соответствии с утвержденным планом.

5.8. Работодатель обеспечивает санитарно-гигиеническое состояние всех производственных помещений и учебных корпусов Колледжа и прилегающих к ним территорий в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями.

5.9. Работодатель обеспечивает подразделения Колледжа средствами для оказания доврачебной медицинской помощи Работникам (медицинскими аптечками) в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5.10. Работодатель обязуется проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим.

6. Охрана здоровья. Медицинское обслуживание, социально-бытовое устройство

6.1. При возникновении ситуации распределения жилья Работодатель рассматривает вопросы совместно с Профсоюзной организацией. Профсоюзная организация решает вопросы постановки в очередь на получение жилья совместно с

администрацией Колледжа.

6.2. Работодатель обязуется производить компенсацию части расходов на приобретение санаторно-курортных путевок для лечения работников из расчета 30000 рублей в год при условии обеспечения необходимого для указанных выплат объема средств от приносящей доход деятельности.

Компенсация расходов производится в порядке очередности и с учетом стажа работы в колледже:

- от 1 года до 5 лет (включительно) - в размере не более 20% от стоимости путевки;
- от 6 лет до 10 лет (включительно) - не более 30%;
- свыше 10 лет - не более 50%;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида – не более 50% в случае, если работник отдыхал вместе с ребенком-инвалидом.

Для компенсации расходов работнику необходимо предоставить следующие документы:

- заявления работника на компенсацию расходов;
- документы, подтверждающие стоимость путевки (договор);
- документы, подтверждающие факт оплаты путевки (квитанция об оплате, кассовый чек);
- документ, удостоверяющий личность несовершеннолетнего (свидетельство о рождении);
- документ, подтверждающий полномочия законного представителя (паспорт);
- справка МСЭ (медико - социальной экспертизы) о присвоении статуса "ребенок - инвалид";
- заполненный отрывной талон санаторно-курортной путевки с печатью лечебного учреждения;
- лицензию медицинского учреждения, дающую право осуществления санаторно-курортной деятельности.

7. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

7.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения, с Профсоюзным комитетом руководствуясь действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

7.2. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, компьютерным оборудованием с доступом к сети Интернет необходимым для работы Профсоюзного комитета, а также обеспечивает уборку выделенных помещений.

7.3. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы членов Профсоюзной организации при наличии их письменного заявления в размере, предусмотренном Положением профсоюза, и перечисляются на расчетный счет Профсоюзного комитета.

7.4. Работодатель по заявлению председателя ППО ежегодно перечисляет Профсоюзной организации денежные средства в размере 45 (Сорок пять) тысяч рублей из средств, полученных от приносящей доход деятельности, для проведения с работниками культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и социальной работы. Дата перечисления и размер определяется исходя из потребности ППО для выполнения возложенных на неё обязанностей.

7.5. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение информации по социально-трудовым вопросам развития Колледжа. Профсоюзный комитет и его представители обязуются рассматривать всю предоставленную информацию как конфиденциальную особенно информацию коммерческого, финансового и технического характера.

7.6. Профсоюзный комитет вправе вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по социально-трудовым вопросам развития Колледжа, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых Профсоюзным комитетом.

7.7. Увольнение по инициативе Работодателя Работников, избранных в состав Профсоюзного комитета Колледжа допускается в строгом соответствии с ТК РФ, с предварительного согласия Профсоюзного комитета, членами которого они являются, а Председателя Профсоюзного комитета – с согласия вышестоящей Профсоюзной организации.

7.8. Работодатель сохраняет средний заработок выборным профсоюзным активистам, не освобожденным от своей производственной деятельности на период выполнения ими общественных обязанностей в интересах коллектива или в период кратковременной профсоюзной учебы (ст. 374 ТК РФ).

7.9. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Колледжа. Работодатель обязуется выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

7.10. Профсоюзный комитет ежеквартально предоставляет информацию о расходовании средств от приносящей доход деятельности Колледжа членам трудового коллектива.

7.11. Первичная профсоюзная организация осуществляет контролирующие функции, предоставленные ему ТК РФ.

8. Ответственность сторон

8.1. Ответственность за своевременное и полное выполнение любого пункта Коллективного договора несут Работодатель в лице директора Колледжа и Профсоюзный комитет в лице его Председателя от имени Трудового коллектива.

8.2. В случаях существенных нарушений условий Коллективного договора Профсоюзный комитет организует созыв двухсторонней Комиссии по ведению коллективных переговоров.

Представитель работодателя -
Директор АКТ (ф) СПбГУТ
А.П. Топанов
« 20 » 2022 г.



Представитель работников – Председатель
первичной профсоюзной организации
АКТ (ф) СПбГУ
« 18 » 2022 г.
МП



Согласовано:

Директор финансово-правового департамента

 Н.А. Чистова

«19» мая 2022 г.

Начальник юридического отдела

 Д.В. Дмитриев

«19» мая 2022 г.

Председатель профсоюзного комитета СПбГУТ

 Н.А. Лаюшка

«19» мая 2022 г.



Прошито и пронумеровано

13 (тринадцать)

листа (ов)

«20» мая 2022 г.

А.П.Топанов