

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2016 – 2018 ГОДЫ

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
«11» мая 2016 г.
рег. № 11691/16-КД

[Handwritten signature]

«05» мая 2016 г.

со стороны Работодателя
ректор СПбГЭУ

[Handwritten signature]
И.А. Максимцев



со стороны работников СПбГЭУ
председатель Совета трудового
коллектива

[Handwritten signature]
В.Д. Морозова



Санкт-Петербург

2016

ОГЛАВЛЕНИЕ		
1.	Общие положения	3
2.	Статус сторон Договора	4
3.	Взаимодействие представителей сторон	7
4.	Обеспечение трудовых прав, профессионального роста и занятости	7
5.	Рабочее время и время отдыха	10
6.	Организация оплаты труда	13
7.	Охрана труда и обеспечение безопасных условий труда	14
8.	Социальная деятельность: гарантии и компенсации	17
9.	Гарантии деятельности СТК и профсоюзных организаций	19
10.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	20

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между работниками и работодателем - федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (далее – Университет), включая его филиалы, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения.

1.2. Сторонами Договора являются работники Университета, в лице Единого представительного органа (далее – ЕПО), действующего на основании Соглашения, заключенного между Советом трудового коллектива (далее – СТК) и Первичной профсоюзной организацией работников ФГБОУ ВО СПбГЭУ (далее – ППО), и работодатель - федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», в лице ректора университета (далее – Работодатель).

Лицом, уполномоченным ЕПО от имени работников Университета подписать Договор, является председатель СТК.

1.3. Договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Университете, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны, заключившие Договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ (ТК РФ), ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами в сфере труда, Уставом ФГБОУ ВО «СПбГЭУ», Положением о СТК, Положением об оплате труда работников СПбГЭУ, Правилами внутреннего трудового договора, иными локальными нормативными актами Университета,

1.5. Действие Договора распространяется на всех работников Университета (включая работников филиалов), по отдельным положениям также и на членов их семей, неработающих пенсионеров, уволенных из Университета в связи с уходом на пенсию.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, реорганизации в форме преобразования.

1.7. При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. Изменения и дополнения могут вноситься в Договор в течение срока его действия по взаимному согласию сторон в упрощенном порядке (без проведения коллективных переговоров) путем подписания представителями работников и Работодателя дополнительных соглашений к Договору.

1.9. Пересмотр условий Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Университета.

1.10. Договор вступает в силу со дня подписания его сторонами после предварительного обсуждения проекта Договора и принятия решения о его заключении Конференцией работников и обучающихся Университета и действует в течение 3 (трех) лет. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания сторонами. ЕПО обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.12. Текст Договора не позднее одного месяца после его подписания сторонами печатается в необходимом количестве за счет средств Работодателя и доводится руководителями структурных подразделений до сведения работников под роспись.

1.13. Управление кадров обеспечивает ознакомление с текстом Договора всех лиц, поступающих на работу в Университет, под роспись.

1.14. Условия Договора являются обязательными для подписавших его сторон.

1.15. Стороны обязуются объединить усилия для эффективного выполнения положений Договора, признают своим долгом сотрудничать для осуществления целей, предусмотренных Договором, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и ЕПО выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.16. Уведомительная регистрация Договора и дополнительных соглашений к нему проводится в семидневный срок с момента его подписания сторонами в соответствии с действующим законодательством.

2. СТАТУС СТОРОН ДОГОВОРА

2.1. Работниками являются лица, вступившие в трудовые отношения с Университетом.

2.2. Для решения вопросов, вытекающих из системы социального партнерства, созывается Конференция работников и обучающихся Университета (далее – Конференция). Порядок проведения и компетенция Конференции определяется Уставом СПбГЭУ.

2.3. Работники Университета обязуются:

2.3.1. в своей трудовой деятельности руководствоваться законами РФ, Уставом СПбГЭУ, Договором, Правилами внутреннего трудового

распорядка, иными локальными нормативными актами, принятыми в Университете в установленном порядке, регулирующими трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения;

2.3.2. профессионально и добросовестно выполнять свои трудовые обязанности;

2.3.3. всесторонне способствовать повышению имиджа Университета, активно участвовать в развитии научных школ, научной деятельности, сохранении традиций и повышении корпоративной культуры;

2.3.4. бережно относиться к имуществу Университета, экономно использовать энергетические, водные, материальные и финансовые ресурсы, поддерживать чистоту и порядок в учебных корпусах, служебных помещениях, общежитиях, пресекать нарушения общественного порядка и т.д.;

2.3.5. принимать активное участие в воспитательной работе обучающихся;

2.3.6. соблюдать трудовую дисциплину;

2.3.7. способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права друг друга;

2.3.8. повышать свою профессиональную квалификацию с периодичностью и в объемах, соответствующих квалификационным требованиям к каждой категории работников Университета, определенным законодательством РФ.

2.4. ЕПО обязуется:

2.4.1. оказывать Работодателю содействие в выполнении условий Договора и осуществлении контроля его исполнения; осуществлять защиту интересов работников Университета;

2.4.2. принимать активное участие в воспитательной работе среди работников, в реализации мероприятий по экономии материальных и финансовых ресурсов, проводимых Работодателем, в поддержании и развитии корпоративной культуры и традиций Университета;

2.4.3. принимать участие в разработке и обсуждении проектов перспективных и текущих планов развития Университета, его социально-бытовой инфраструктуры;

2.4.4. способствовать устойчивой деятельности Университета; мотивировать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.5. В рамках своей деятельности ЕПО:

2.5.1. совместно с представителями Работодателя осуществляет контроль работы социально-бытовых служб;

2.5.2. обращается к Работодателю с ходатайством о поощрении работников, в том числе материальном, за успешное выполнение ими поручаемой общественной работы;

2.5.3. совместно с Работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников;

2.5.4. входит в состав комиссий, характер работы которых затрагивает вопросы регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Решения комиссий носят обязательный характер для работников Университета.

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. признавать исключительное право ЕПО вести переговоры от имени трудового коллектива по всем вопросам, возникающим в Университете, в том числе при заключении и исполнении Договора, установления оплаты и режима труда и др.;

2.6.2. соблюдать трудовое законодательство, условия Договора, трудовых договоров;

2.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.6.4. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.6.5. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Договором;

2.6.6. создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации их труда;

2.6.7. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

2.6.8. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.6.9. не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник вправе отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством;

2.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами. Университет при наличии достаточных финансовых ресурсов осуществляет добровольное медицинское страхование работников.

2.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством;

2.6.13. рассматривать представления ЕПО о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.6.14. выполнять иные принятые на себя обязательства в соответствии с Договором.

3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН

3.1. Взаимоотношения между работниками, ЕПО, СТК, ППО и Работодателем основаны на принципах социального партнерства и направлены на обеспечение согласования интересов по вопросам регулирования трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3.2. Работодатель использует следующие формы взаимодействия с ЕПО (помимо работы в комиссиях): обсуждение и изменение действующих локальных нормативных актов Университета, разработку и принятие новых локальных нормативных актов Университета, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, охраны труда и обеспечения безопасных условий труда, социальных гарантий работников Университета.

3.3. ЕПО вправе осуществлять контроль соблюдения Работодателем и должностными лицами Университета законодательства о труде и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.4. Локальные нормативные акты и иные акты, касающиеся социально-трудовых отношений с работниками, подлежат обязательной рассылке на электронный адрес СТК и ППО.

3.5. По распоряжению Работодателя ЕПО предоставляется помещение в здании Университета, оснащенное телефонной связью, локальной компьютерной сетью, сетью Интернет, оргтехникой, а также хозяйственное обслуживание помещения.

3.6. Работодатель предоставляет условия для свободного распространения информации о деятельности ЕПО на информационных стендах, сайте Университета, в газете «Экономист» и др.

3.7. Члены ЕПО не освобождаются от основной работы.

3.8. Члены ЕПО в период действия Договора не инициируют коллективных трудовых споров, не призывают к иным коллективным действиям, стремятся к организации бесконфликтного взаимодействия с Работодателем.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА И ЗАНЯТОСТИ

4.1. Работодатель создает необходимые условия для обеспечения учебного процесса, проведения научной, методической и воспитательной работы, а также хозяйственной работы.

4.2. Штатное расписание Университета ежегодно утверждается ректором и включает в себя все должности работников Университета.

Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, обеспечивающих основные виды деятельности, установленные учредителем.

Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой Университета в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени.

4.3. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Трудовые договоры от имени Работодателя подписывает ректор или иное уполномоченное им лицо.

4.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (коллективным договором, должностной инструкцией, положениями и инструкциями об охране труда, другими локальными актами). Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

4.5. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок, не превышающий пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

4.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.7. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Порядок замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, определяется трудовым законодательством, локальными нормативными актами Университета.

4.8. При заключении трудовых договоров не допускается ухудшение положения работника по сравнению с уровнем, установленным трудовым законодательством и Договором. В содержание трудового договора могут быть включены условия, улучшающие положение работника, за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Университета.

4.9. Все изменения и дополнения к трудовым договорам оформляются путем заключения дополнительных соглашений между работником и работодателем.

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. оказывать всестороннее содействие повышению квалификации работников Университета с отрывом или без отрыва от производства, в том числе, предусматривая (при наличии соответствующего финансирования) в Плате финансово-хозяйственной деятельности выделение на эти цели необходимого объема средств;

4.10.2. сохранять за работниками Университета, направляемыми на повышение квалификации с отрывом от работы, место работы и среднемесячную заработную плату;

4.10.3. возмещать работникам расходы, связанные с направлением в командировки, в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством и локальными нормативными актами Университета;

4.10.4. предоставлять возможность работникам повышать свою квалификацию.

4.11. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.11.1. При сокращении штата преимущественное право перед другими работниками на оставление на работе, помимо категорий работников, определенных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации имеют следующие категории работников:

- одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16-лет;
- многодетные родители (воспитывающие трех и более детей).

4.11.2. Не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет.

4.11.3. Работодатель заблаговременно предусматривает в Плате финансово-хозяйственной деятельности Университета финансовые средства для выплаты компенсаций увольняемым работникам.

4.11.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с ст.373 ТК РФ.

4.11.5. В целях поддержки работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, Работодатель вправе предоставить работникам в течение двух месяцев с момента письменного уведомления работников о предстоящих увольнениях один оплачиваемый рабочий день в неделю, на основании письменного заявления, для самостоятельного поиска работы, который предварительно согласовывается с руководителем соответствующего структурного подразделения.

4.11.6. При увольнении работника по причине заболевания либо получения инвалидности (при наличии медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами) с учетом мнения СТК работнику может быть произведена единовременная выплата из средств, полученных от

приносящей доход деятельности, в размере одного минимального размера оплаты труда, установленного Правительством РФ на день увольнения, а лицу, проработавшему в университете (СПбГУЭФ, СбГИЭУ, СПбГУСЭ) не менее 20 лет, – в размере двух минимальных размеров оплаты при условии добросовестной работы и отсутствия нарушений трудовой дисциплины за предыдущий год.

4.11.7. При увольнении работника по причине выхода на пенсию по достижении им пенсионного возраста ему может быть произведена единовременная выплата в размерах и порядке, предусмотренных локальными нормативными актами Университета.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени (время начала и окончания работы; продолжительность времени перерыва для отдыха и питания) работников Университета устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами в сфере труда, Правилами внутреннего трудового распорядка СПбГУЭУ и иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

Учет рабочего времени, контроль своевременного начала и окончания рабочего дня, в том числе с помощью технических средств доступа на территорию Университета, осуществляет Работодатель.

Руководитель структурного подразделения обеспечивает ведение табеля учета рабочего времени и осуществляет контроль использования рабочего времени и времени отдыха.

Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава в пределах 36-часовой рабочей недели определяется с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления учебно-методической, научно-исследовательской, организационно-методической и воспитательной работы.

Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с учебно-методической, научно-исследовательской, организационно-методической и воспитательной работой, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками и т.д. В зависимости от занимаемой должности учебная нагрузка педагогических работников ограничивается верхним пределом в следующих случаях:

- по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году;
- по образовательным программам высшего образования, верхний

предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году;

- по дополнительным профессиональным программам, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава, не превышающем 800 часов в учебном году.

5.2. Порядок и исходные данные для расчета учебной нагрузки и формирования штатного расписания работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу определяются Положением о планировании и учете труда профессорско-преподавательского состава, расчете объема и структуры учебной нагрузки в ФГБОУ ВО «СПбГЭУ».

5.4. Обязательным является присутствие преподавателей соответствующих дисциплин в Университете в соответствии с расписанием учебных занятий, планами и графиками работ и мероприятий, принятыми (утвержденными) в установленном порядке во время видов работ, предусмотренных локальными нормативными актами Университета и в других случаях, определенных локальными актами Университета, письменным распоряжением заведующего кафедрой и/или декана и/или ректора (проректора).

5.5. Для работников, занятых в учебном процессе, выходным днем является воскресенье, а для других категорий работников – суббота и воскресенье, если иное не установлено Правилами внутреннего трудового распорядка СПбГЭУ, графиком работы, либо трудовым договором.

5.6. Привлечение работника к работе в выходные дни, а также в нерабочие праздничные дни, допускается по письменному приказу (распоряжению) ректора в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК и ИПО.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере по тарифу. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. По письменному соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполное рабочее время, режим гибкого рабочего времени. В летний период (с 1 июня по 31 августа) работникам из числа учебно-вспомогательного, административно-управленческого и прочего обслуживающего персонала, по их письменному заявлению, может быть установлен сокращенный рабочий день; рабочий день, предшествующий выходному сокращается на 1 час при условии сохранения общей продолжительности рабочей недели.

5.8. Работа в Университете на условиях совместительства регулируется трудовым законодательством РФ. При недостатке штатных преподавателей

кафедры выполнение запланированного объема учебной нагрузки осуществляется путем привлечения:

- профессорско-преподавательского состава на условиях внутреннего совместительства;
- высококвалифицированных специалистов на основе внешнего совместительства.

Объем учебной нагрузки при работе по совместительству на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава.

Не считается совместительством и не требует заключения трудового договора педагогическая работа (выполнение учебной нагрузки) лиц из числа профессорско-преподавательского состава на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

Размеры почасовой оплаты труда в университете устанавливаются приказом ректора.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором с учетом мнения СТК и ИШО. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и является обязательным как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Очередной оплачиваемый отпуск работникам из числа профессорско-преподавательского состава предоставляется, как правило, в каникулярное время.

В соответствии с трудовым законодательством РФ ветеранам труда и другим отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их письменному заявлению в удобное для них время.

5.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

5.11. Работнику Университета по его письменному заявлению может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск с оплатой из средств, полученных от приносящей доход деятельности:

- продолжительностью три рабочих дня в случаях свадьбы работника или свадьбы детей; смерти членов семьи работника (родителей, детей, супруга или супруги, братьев, сестер);
- продолжительностью один рабочий день - матери или отцу первоклассника в день начала учебного года.

5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению, согласованному с руководителем подразделения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 дней в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, а также одного из родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, обязан установить им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

5.13. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, продление или перенесение, а также отзыв работника из отпуска допускается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и только с письменного согласия работника.

5.14. Супругам, работающим в Университете, по их заявлению может быть предоставлен совместный ежегодный оплачиваемый отпуск.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Системы оплаты и стимулирования труда всех категорий работников Университета, а также условия оплаты труда определяются трудовым законодательством, Положением об оплате труда работников Университета и иными локальными нормативными актами.

6.2. Условия оплаты труда указываются в трудовом договоре.

6.3. Работодатель, в пределах имеющихся средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов, но не ниже минимального размера, установленного законодательством, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

6.4. Порядок и условия оплаты труда, установление размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда и иными локальными актами Университета.

6.5. Работники имеют право на изменение квалификационного уровня на более высокий уровень и установление повышенного размера оклада (должностного оклада) в случаях:

- получения работниками соответствующего образования;
- присуждения ученой степени кандидата или доктора наук;
- присвоения ученого звания профессора или доцента;
- в иных случаях, предусмотренных локальными нормативными актами.

Изменение квалификационного уровня и оклада (должностного оклада) производится:

- после предоставления работником соответствующих документов со дня заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.
- при награждении государственными наградами, отраслевыми знаками отличия – со дня предоставления копии документа о награждении в управление кадров.

6.6. Оплата труда работников, заключивших трудовой договор на условиях совместительства, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой на условиях совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.7. В случаях, когда максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого из средств фонда социального страхования РФ, ниже, чем установленная заработная плата работника, разница может быть выплачена в форме доплаты из средств, полученных от приносящей доход деятельности, в пределах фондов, выделенных соответствующим структурным подразделениям Университета. Данная выплата осуществляется на основании приказа ректора, по представлению руководителя структурного подразделения, с указанием источника выплаты заработной платы.

6.8. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца. Выплаты заработной платы производятся в следующие сроки: за первую половину текущего календарного месяца – 18-го числа, за вторую половину – 3-го числа следующего календарного месяца.

Заработная плата:

- выплачивается в кассе Университета;
- либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника,
- либо на основании заявления работника перечисляется на его лицевой счет в кредитной организации за счет работодателя, с которой заключен договор,
- либо выдается материально ответственными лицами в соответствующих подразделениях.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне этих дней. Расчетные листы заработной платы выдаются персонально работникам либо на основании выданных ими доверенностей другим лицам.

6.9. Работодатель несет материальную ответственность в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7. ОХРАНА ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА

7.1. Обеспечение сохранения жизни и здоровья работников, создание безопасных условий их труда является одним из важнейших приоритетов деятельности Университета. Условия труда профессорско-преподавательского состава должны в максимальной степени содействовать эффективному учебному процессу и обеспечивать возможность выполнения стоящих перед ними профессиональных задач.

7.2. Работодатель обеспечивает условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, и охрану труда работников. Перечень необходимых мероприятий предусматривается соответствующим локальным нормативным актом в сфере охраны труда.

7.3. Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по обеспечению охраны труда, обучение работников безопасным приемам работы, проведение специальной оценки условий труда, приобретение работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, приобретение аптечек для оказания первой медицинской помощи в размерах, предусмотренных локальными нормативными актами Университета. Размер выделяемых средств определяется Планом финансово-хозяйственной деятельности Университета на каждый календарный год. Работодатель обязуется обеспечить полное и своевременное выполнение действующих в Университете планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма. В исключительных ситуациях, по соглашению сторон, допускается перенос мероприятий, не выполненных в текущем году, на следующий календарный год с соответствующим увеличением объема средств.

7.4. Работодатель совместно с ЕПО разрабатывает локальные нормативные акты в сфере охраны труда.

7.5. Комиссия по охране труда, созданная на паритетной основе (в соответствии со ст. 218 ТК РФ) из представителей Работодателя и ЕПО, осуществляет контроль условий и охраны труда, выполнением планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Положением о комиссии по охране труда. В указанных целях руководитель структурного подразделения, ответственного за обеспечение в Университете охраны труда, ежегодно в начале года информирует ЕПО о состоянии охраны труда в Университете и причинах производственного травматизма (при наличии несчастных случаев).

7.6. Работодатель разрабатывает порядок использования средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в целях проведения предупредительных мер по сокращению случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний (проведение периодических медицинских осмотров, санаторно-курортное лечение и оздоровление сотрудников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечение средствами защиты, организация специальной оценки условий труда).

7.7. Работодатель создает комиссию по проведению специальной оценки условий труда, в которую делегируются представители ЕПО в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами.

7.8. Работникам отдела режима управления безопасности предоставляется бесплатно форменная (специальная) одежда.

7.9. Работникам подразделений Университета с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Условия их предоставления и минимальная продолжительность устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений.

7.10. Работодатель производит оплату периодических медицинских осмотров для определения пригодности работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с управлением транспортными средствами, для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональной заболеваемости. Работодатель предоставляет, при необходимости, помещение с соответствующими условиями для работы медицинского персонала.

7.11. Работодатель обеспечивает готовность учебных корпусов и общежитий к началу учебного года, а также содержание аудиторий, лабораторий, производственных помещений и рабочих мест, мест общего пользования в соответствии с санитарно-гигиеническими и противопожарными нормами и правилами.

7.12. Безопасность и готовность лабораторий, аудиторий, учебных корпусов, общежитий к новому учебному году в начале сентября проверяет комиссия по охране труда с привлечением представителей Студенческого совета университета. Результаты проверки доводятся до сведения работников деканами, заведующими кафедрами, руководителями подразделений.

7.13. Работодатель обеспечивает на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и др. помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность. В случае несоответствия температурного режима требованиям, установленным СанПиН, Работодатель обязуется:

- сокращать продолжительность рабочего дня работающих в помещениях на четыре часа, если температура в них находится в пределах 15С–17С;
- прекращать работу в учебных, лабораторных и административных помещениях, если температура в них опускается ниже 15С;
- сокращать продолжительность рабочего дня на 3 часа работающих в помещениях, если температура в них находится в пределах 29–31С и прекращать работу, если температура превышает 32С.

7.14. Работодатель вправе осуществить единовременную выплату за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам (членам их семей в случае смерти работника) при причинении вреда здоровью

или жизни работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

7.15. Работодатель организует пропускной и внутриобъектный режим и режим контроля доступа на территорию Университета для обеспечения личной безопасности работников, обеспечения пожарной безопасности и антитеррористической защиты.

8. СОЦИАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. В целях реализации социальной программы, предусмотренной Договором, Работодатель ежегодно предусматривает в Плате финансово-хозяйственной деятельности наличие средств, полученных от приносящей доход деятельности в сумме не менее 1,0 млн. руб. Финансирование социальной программы при наличии финансовых ресурсов осуществляется с учетом ежегодного роста расходов в расчете на одного работника.

8.2. Работодатель обеспечивает финансирование следующих направлений социальной программы:

8.2.1. праздничных мероприятий для работников и ветеранов Университета: День Победы, День полного снятия блокады, Международный женский день 8 марта, Новогодний бал и др.

8.2.2. приобретение детских новогодних подарков для детей работников;

8.2.3. оказание единовременной материальной помощи в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью работника Университета (родственникам умершего);
- в связи со смертью близких родственников (супруга) работника;
- в связи с чрезвычайными ситуациями (пожаром, кражей личного имущества и др.);
- в связи с длительным заболеванием и приобретением дорогостоящих лекарств, необходимости реабилитации для восстановления здоровья работника
- ветеранам Университета: участникам ВОВ, жителям и детям блокадного Ленинграда, труженикам тыла и малолетним узникам концлагерей.

Заявления на оказание материальной помощи подлежат рассмотрению социальной комиссией Университета, порядок создания и организация деятельности которой определяются локальными нормативными актами Университета. Размер единовременной материальной помощи в предусмотренных настоящим подпунктом случаях определяется Положением об оплате труда работников СПбГЭУ.

8.2.4. осуществление единовременных выплат работникам в связи с юбилейными датами (55 лет – для женщин, 60 лет – для мужчин). Размер

единовременной выплаты определяется Положением об оплате труда работников СПбГЭУ.

8.2.5. создание условий для развития физкультурно-оздоровительной работы среди работников Университета. По ходатайству СТК администрация Университета предоставляет право бесплатного посещения бассейна спортивного клуба «Грифон» в часы, свободные от учебных занятий студентов.

8.2.6. частичная компенсация расходов на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в летний период для детей работников Университета;

8.3. Работодатель обеспечивает ежегодные вакцинацию против гриппа и флюорографическое обследование работников Университета.

8.4. По ходатайству СТК или ППО Работодатель предоставляет работникам право бесплатного посещения бассейна в спортивном клубе «Грифон» в часы, свободные от учебных занятий студентов.

8.5. Заявления работников об оказании материальной помощи подлежат рассмотрению социальной комиссией, порядок создания и организация деятельности которой определяется локальными нормативными актами Университета.

8.6. Работники Университета, по ходатайству руководителя структурного подразделения, могут быть представлены к награждению отраслевыми, государственными и другими видами наград. Решение о представлении к поощрению принимается Ученым Советом Университета после обсуждения кандидатуры на заседании комиссии по награждению.

8.7. Работодатель в рамках социальной деятельности:

8.7.1. принимает на себя обязательства по организации общественного питания (столовые, буфеты, кафе);

8.7.2. совместно с представителями ЕПО осуществляет контроль организации работы столовых, буфетов, кафе, расположенных в учебных корпусах Университета, наличием минимального ассортиментного перечня диетических блюд, комплексных обедов в течение всего рабочего дня, а также надлежащего уровня культуры обслуживания;

8.7.3. совместно с представителями Студенческого совета университета и факультетов, профсоюзной организации регулярно посещает пункты питания с целью изучения мнения работников и обучающихся о качестве приготовляемых блюд, ценах, уровне обслуживания, а также предложений по улучшению их работы;

8.7.4. обеспечивает режим работы подразделений общественного питания в рабочие дни до 19 часов 00 минут;

8.7.5. обеспечивает режим работы гардеробов с 8.30 до 22.00 часов в период с 1 сентября по 31 мая;

8.7.6. в необходимых случаях ходатайствует перед органами социального обеспечения об оказании помощи одиноким престарелым ветеранам; перед администрацией районов и иных муниципальных

образований – о предоставлении мест детям работников в дошкольных детских учреждениях;

8.7.7. при наличии достаточных финансовых средств использует различные способы оздоровления работников: санаторно-курортное лечение, лечение в санаториях-профилакториях, пансионатах и др.;

8.7.8. обеспечивает ведение учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

8.7.9. ходатайствует перед органами государственной исполнительной власти Санкт-Петербурга (органами местного самоуправления) о постановке на очередь работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

8.7.10. при наличии достаточных финансовых средств обеспечивает реконструкцию базы отдыха «Змеиная горка».

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТК И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. СТК и ППО осуществляют в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения СТК и ППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий членам ППО и СТК в порядке, предусмотренном законодательством и Договором. Председатель, его заместители, члены СТК и ППО могут быть уволены по инициативе Работодателя с соблюдением общего порядка увольнения, предусмотренного трудовым законодательством.

9.4. Работодатель предоставляет СТК и ППО необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Университета.

9.5. Члены СТК и ППО включаются в составы следующих комиссий Университета:

- конкурсной,
- по охране труда,
- наградной,
- социальной,
- кадровой,
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по трудовым спорам;
- иных комиссий, затрагивающих права работников.

9.6. Работодатель с учетом мнения СТК и ППО принимает решения, связанные с:

- расторжением по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами СТК либо членами ППО;
- привлечением к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделением рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечением к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередностью предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установлением заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применением систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовыми увольнениями (ст. 180 ТК РФ);
- установлением перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждением Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- созданием комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составлением графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установлением размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применением и снятием дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ), если снятие осуществляется по ходатайству СТК, ППО или заявлению работника;
- установлением сроков выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
- другими вопросами, предусмотренными трудовым законодательством.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Работодатель в семидневный срок после подписания Договора или дополнительных соглашений к нему направляет его (их) для уведомительной регистрации в Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

10.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны социального партнерства, их представители, Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

10.3. Стороны Договора совместно разрабатывают план мероприятий по его выполнению; осуществляют контроль реализации указанного плана мероприятий; отчитываются о результатах контроля на Конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся СПбГЭУ не менее одного раза в год.

10.4. Стороны Договора рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликтные вопросы, связанные с его выполнением.

10.5. Стороны обязуются предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением Договора.

10.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все имеющиеся возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.7. При возникновении между работниками и Работодателем индивидуальных споров, связанных с выполнением условий Договора, они вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

10.8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

10.9. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

10.10. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.