

Председатель первичной профсоюзной организации Санкт-Петербургского аграрного университета



Л.Н. Косякова

« 5 » 2021 г.

Ректор ФГБОУ ВО СПбГАУ, доктор ветеринарных наук

В.Ю. Морозов



« 5 » 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский
государственный аграрный университет»
НА 2021–2024 ГОДЫ

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга

" 10 " сентября 2021 г.

рег. № 14628/21-КД

Подпись [Handwritten Signature]

Санкт-Петербург

2021 г.

Содержание

Определения, используемые в настоящем коллективном договоре	3
Раздел 1	4
1.1. Общие положения.....	4
1.2. Обязательства сторон	7
1.3. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора	10
Раздел 2	13
2.1. Трудовые отношения. Обеспечение занятости	13
2.2. Особенности регулирования трудовых отношений с научно- педагогическими работниками	17
Раздел 3	19
Оплата труда.....	19
Раздел 4	23
Рабочее время и время отдыха	23
Раздел 5	27
Охрана труда.....	27
Раздел 6	35
Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями	35
Раздел 7	38
Гарантии профсоюзной деятельности	38
Раздел 8	40
Заключительные положения	40

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В НАСТОЯЩЕМ КОЛЛЕКТИВНОМ ДОГОВОРЕ

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный аграрный университет» (далее – Университет) в лице ректора, действующего на основании Устава;

Работники – граждане, состоящие в трудовых отношениях с Университетом;

Администрация – должностные лица Университета, осуществляющие функции управления Университетом и его структурными подразделениями в соответствии с Уставом, трудовым договором и должностными инструкциями;

Первичная профсоюзная организация Работников Университета – добровольное объединение членов профсоюза *Работников* ФГБОУ ВО СПбГАУ, в лице председателя действующего на основании Устава.

Профком – представитель *Работников*, уполномоченный общим собранием (конференцией) трудового коллектива представлять интересы *Работников* в области труда и связанных с трудом и иных социально-экономических отношений (ст. 29 ТК РФ).

НПР – научно-педагогические работники.

Педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с Университетом, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Научный работник – гражданин, обладающий необходимой квалификацией и профессионально занимающийся научной и (или) научно-технической деятельностью в Университете.

Ветеран Университета – лицо, проработавшее в *Университете* 30 и более лет.

Раздел 1

1.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.1. Настоящий *Коллективный договор* заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств *Работников* и *Работодателя* по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов *Работников* в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный аграрный университет» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для *Работников*.

1.1.2. Сторонами настоящего договора являются:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный аграрный университет», именуемое в дальнейшем «*Работодатель*», в лице ректора **Морозова Виталия Юрьевича**, действующего на основании Приказа Минсельхоза России от 29.07.2020 г. № 146-кр и Устава, и *Работники* федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный аграрный университет», в лице своего представителя – председателя Профкома **Косяковой Людмилы Николаевны**, действующего на основании Устава.

1.1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения *Работников*, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.1.4. *Работодатель* признает *Профком* единственным представителем *Работников*, поскольку он уполномочен общим собранием (конференцией) трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений (ст. 29 ТК РФ). *Работники*

предоставляют **Профкому** право подписания коллективного договора, а также договариваться с **Работодателем** о внесении в него изменений и дополнений.

1.1.5. Работники, не являющиеся членами **Профсоюза**, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с **Работодателем** (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.1.6. В течение срока действия **Коллективного договора** стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.1.7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения **Работников университета**.

1.1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются совместно сторонами.

1.1.9. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 2024 года, но не более 3 лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.1.11. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен **Работодателем** до сведения **Работников** в течение 5 дней после его подписания.

1.1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования Университета;
- расторжения трудового договора с ректором Университета;
- реорганизации Университета в форме преобразования.

1.1.13. При ликвидации **Университета Коллективный договор** сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.1.14. При реорганизации *Университета* в форме слияния, присоединения, разделения, выделения *Коллективный договор* сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.1.16. *Председатель Профкома* входит в состав *Ученого совета Университета*, представители *Профкома* участвуют в работе постоянных комиссий *Ученого совета* с правом совещательного голоса.

1.1.17. *Председатель Профкома* и члены *Профкома*, по приглашению *Работодателя*, могут участвовать в совещаниях, собраниях, проводимых администрацией Университета по вопросам социально-экономического положения *Работников*, условий труда и социального развития *Университета*.

1.1.18. Председатель *Профкома* либо лицо, его замещающее, участвует в заседаниях ректората.

1.1.19. *Профком* имеет право получать информацию и доводить до *Работодателя* свое мотивированное мнение по вопросам, затрагивающим трудовые, профессиональные и социальные права и интересы *Работников*.

1.1.20. *Профком* имеет право обсуждать полученную информацию с приглашением представителей *Работодателя*.

1.1.21. К Коллективному договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО СПбГАУ;
- Положение об оплате труда *Работников* ФГБОУ ВО СПбГАУ;
- Соглашение по охране труда *Работодателя* и уполномоченных профсоюзным органом (профкомом) *Работников* ФГБОУ ВО СПбГАУ;
- Перечень должностей, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования по безопасности труда;
- Перечень должностей и профессий *Работников*, которым предоставляется сокращенный рабочий день;
- Перечень должностей и профессий *Работников*, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;

- Перечень должностей и профессий *Работников*, которые получают смывающие и обезвреживающие средства
- Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) *Работников*, согласно Приказа №302н от 12.04.2011 Минздравсоцразвития
- Положение о комиссии по охране труда в ФГБОУ ВО СПбГАУ;
- Положение о комиссии по социальному страхованию ФГБОУ ВО СПбГАУ;
- Форма расчетного листка.

1.2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

1.2.1. В целях соблюдения трудового законодательства и условий настоящего коллективного договора *Работодатель обязуется обеспечить:*

- занятость *Работников* в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией;
- повышение эффективности деятельности *Университета*;
- создание безопасных условий труда;
- выплату в полном объеме причитающуюся *Работникам* заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством;
- *Работников* оборудованием, расходными материалами, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- социальные гарантии;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, предусмотренные трудовым законодательством;
- создание условий для профессионального и личностного роста *Работников*, усиления мотивации их труда;
- обеспечивать бытовые нужды *Работников*, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- выполнение иных обязанностей, возложенных трудовым законодательством на *Работодателя*.

1.2.2. При принятии решений по социально-трудовым вопросам, *Работодатель* предварительно согласовывает их с *Профкомом* и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.2.3. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов *Работников университета* в рамках настоящего коллективного договора *Профком* обязуется:

- оказывать *Работодателю* максимальную помощь в выполнении условий настоящего коллективного договора и осуществлении контроля за его исполнением;
- совместно с *Работодателем* принимать активное участие в укреплении трудовой дисциплины среди *Работников Университета*;
- осуществлять моральную материальную поддержку;
- добиваться повышения жизненного уровня *Работников* и улучшения условий их труда и отдыха;
- обеспечивать контроль за соблюдением *Работодателем* законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием *Работодателем* безопасных условий труда;
- оказывать материальную поддержку *Работникам Университета* в пределах ежегодных смет расходов на социальные нужды первичной профсоюзной организации;
- осуществлять контроль за содержанием в надлежащем состоянии аудиторного фонда, мест общего пользования, оздоровительных, спортивных сооружений, столовой и буфетов.

1.2.4. *Работники Университета* обязуются:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии со своими должностными обязанностями, приказами, распоряжениями и указаниями непосредственных руководителей;

- не принимать участия в забастовках при условии выполнения **Работодателем** обязанностей, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- соблюдать условия трудового договора;
- соблюдать **Устав Университета, Правила** внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, содействовать **Работодателю** в улучшении морально-психологического климата в своем структурном подразделении и **Университете**;
- соблюдать правила охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии;
- постоянно совершенствовать свой профессионализм;
- правильно и по назначению использовать для работы оборудование, технические средства и другое имущество **Университета**, нести в установленном порядке ответственность за его утрату и порчу;
- обеспечивать высокую эффективность педагогического и научного процессов;
- своевременно и в полном объеме представлять **Работодателю** всю необходимую информацию и документы, установленные действующим трудовым законодательством;
- способствовать формированию у обучающихся профессиональных качеств и развивать творческие способности, инициативу и самостоятельность;
- соблюдать нормы педагогической этики в любых формах общения с обучающимися и между собой;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу **Работодателя** (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у **Работодателя**, если **Работодатель** несет ответственность за сохранность этого имущества) и других **Работников**;
- оказывать помощь **Работодателю** в организации и проведении субботников и подготовке **Университета** к новому учебному году, активно участвовать в проведении субботников;

- незамедлительно сообщить **Работодателю** либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества **Работодателя** (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у **Работодателя**, если **Работодатель** несет ответственность за сохранность этого имущества), о возникновении иных ситуаций, противоречащих действующему законодательству Российской Федерации.

1.3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности;
- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав **Работников Университета**, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;
- содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием;
- обеспечивать участие представителей другой стороны **Коллективного договора** в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием **Коллективного договора** и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы **Работников**;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе **Работников университета**;

- стороны согласились, что **Работодатель** заключает коллективный договор с **Профкомом** как представителем **Работников**, обеспечивает исполнение действующего законодательства РФ.

1.3.2. Работодатель:

- предоставляет **Профкому** по его запросу информацию о численности, составе **Работников**, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) **Работников** и другую информацию в сфере социально-трудовых прав **Работников**;
- при принятии решения о массовом сокращении численности или штата **Работников** **Работодатель** сообщает об этом мотивированно в письменной форме председателю **Профкома** не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий;
- обеспечивает учет мнения **Профкома** при установлении либо изменении условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений, а также при подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения;

1.3.3. Профком:

- способствует реализации настоящего **Коллективного договора**, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с **Работодателем** на принципах социального партнерства;
- разъясняет **Работникам** положения **Коллективного договора**;
- представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы **Работников** – членов **Профсоюза Университета** в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде;
- выступает инициатором начала переговоров по заключению **Коллективного договора** на новый срок не ранее чем за три месяца до окончания срока его действия;

- оказывает членам **Профсоюза** помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- осуществляет организацию детских мероприятий и обеспечивает новогодними подарками детей, чьи родители являются членами профсоюзной организации;
- **Профком** вправе запрашивать у **Работодателя** отчет о фактическом расходовании средств, ежегодно выделяемых **Работодателем** на оказание материальной помощи **Работникам**, на санаторно-курортное лечение и на культурно-массовую и оздоровительную работу;
- осуществляет контроль по обеспечению **Работодателем** индивидуального персонафицированного учета **Работников** в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления **Работодателем** в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах **Работников**;
- организует совместно с **Работодателем** культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в **Университете**;
- осуществляет контроль исполнения локальных нормативных актов, предоставляющих **Работникам** университета дополнительные права, льготы, гарантии;
- ходатайствует перед **Работодателем** о поощрении **Работников** университета, в том числе материально, за активную общественную работу, направленную на укрепление и развитие **Университета**;
- может давать предложения **Работодателю** по материальному и моральному поощрению **Работников университета**;
- участвует в подготовке документов к представлению о моральном награждении **Работников университета**;

1.3.4. Стороны договорились, что аттестация **Работников** проводится при участии представителей **Профкома** в составе аттестационной комиссии.

Раздел 2

2.1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения *Работников* с *Работодателем* в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст. 58 - 59 ТК РФ).

Замещение должностей профессорско-преподавательского состава и научных *Работников* осуществляется в соответствии с Приказами Министерства образования и науки России от 23.07.2015 N 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических *Работников*, относящихся к профессорско-преподавательскому составу», от 02.09.2015 N 937 «Об утверждении перечня должностей научных *Работников*, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» и положениями ТК РФ.

2.1.2. В трудовом договоре, заключаемом с *Работником*, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, иные условия, не ухудшающие положения *Работника*. Условия трудового договора не могут ухудшать положение *Работника* по сравнению с действующим законодательством, генеральным и тарифным соглашениями, а также настоящим *Коллективным договором*. В трудовом договоре с педагогическими и научными *Работниками* предусматриваются так же критерии эффективности работы «эффективный контракт» в соответствии с Положением об эффективном контракте, показателях и критериях

эффективности деятельности *Работников* из числа научно-педагогических работников ФГБОУ ВО СПбГАУ, которое *Работники* обязаны выполнять.

2.1.3. Работодатель обязуется в трехдневный срок со дня заключения трудового договора с *Работником* ознакомить его под подпись с приказом о приеме на работу, а также ознакомить *Работника* с правилами внутреннего трудового распорядка, *Коллективным договором* и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью *Работника*, под подпись при приеме на работу (ст. 68 ТК РФ).

2.1.4. Перевод *Работников* на другую работу, изменение существующих условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости осуществляется в порядке, установленном ст. 72–74 ТК РФ.

2.1.5. Работодатель не вправе требовать от *Работника* выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.1.6. Расторжение трудового договора с *Работником* – членом Профсоюза, по инициативе *Работодателя* по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения *Профсоюза*, в состав которого входит *Работник*.

2.1.7. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с сокращением численности или штата *Работников*, предусмотренные ст. 178–181 ТК РФ, Законом РФ «О занятости населения в РФ» 19 апреля 1991 г №1032-1 и настоящим коллективным договором, *Работодатель* обязуется предоставить в полном объеме.

2.1.8. Работодатель обязуется обеспечивать занятость *Работника* в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости *Работодатель* имеет право переводить *Работника* на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу внутри университета с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. *Работник* не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.1.9. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, когда это вызвано производственной необходимостью.

2.1.10. Общими основаниями прекращения трудового договора являются основания, предусмотренные ст. 77 ТК РФ.

Работник, помимо условий, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию со дня, указанного в заявлении, в следующих случаях:

- болезнь близких родственников, препятствующая продолжению работы и подтверждаемая соответствующими документами (близкими родственниками в данном случае считаются: супруг (супруга), дети и родители, находящиеся на иждивении **Работника**);
- переезд жены или мужа на работу в другую местность.

Во всех случаях днем увольнения **Работника** является последний день его работы.

Расторжение трудового договора по инициативе **Работодателя** с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев, установленных ТК РФ.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, **Работодатель** по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлевает срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу **Работодателя**, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то **Работодатель** имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда **Работодатель** узнал или должен был узнать о факте окончания беременности (ст. 261 ТК РФ). Срочный трудовой договор расторгается с

истечением срока его действия, о чем **Работник** должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ).

2.1.11. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, представлять в **Профком** проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения **Работников** с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и **Работников**, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст. 82 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе **Работодателя** регламентируется статьей 81 и статьей 336 Трудового кодекса РФ.

2.1.12. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, следующие лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без отца;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух **Работников** из одной семьи одновременно. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией университета, сокращением численности или штата **Работников**, предоставляются гарантии, предусмотренные ТК РФ.

2.1.13. Стороны так же договорились, что в соответствии с четвертой частью Гражданского кодекса РФ **Университет**, как **Работодатель**, является собственником результатов интеллектуальной деятельности, созданных **Работниками университета** (включая научно-педагогических **Работников**) в связи с выполнением своих служебных обязанностей или полученного от работодателя конкретного служебного задания.

В связи с этим **Университет**, обладает исключительными правами на результаты интеллектуальной деятельности, получаемые в ходе выполнения работником (автором) своих трудовых обязанностей.

2.2. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ

2.2.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации *Работников*, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

2.2.2. Переподготовка и повышение квалификации *научно-педагогических работников* осуществляется не реже чем 1 раз в 3 года за счет средств *Университета* по профилю преподаваемых дисциплин.

2.2.3. *Работодатель* обязуется создавать необходимые условия для проведения учебного процесса, научной и методической работы *научно-педагогических работников*.

2.2.4. Для *научно-педагогических работников Университета* перед заключением трудового договора проводится конкурсный отбор претендентов на замещение вакантной должности.

2.2.5. Статья 82 ТК РФ предусматривает обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе *Работодателя*, при которых требуется предварительное согласие соответствующего выборного профсоюзного органа. С целью соблюдения механизма реализации этой нормы закона стороны договорились о нижеследующем порядке получения *Работодателем* такого согласия соответствующего профсоюзного органа:

а) после принятия решения о сокращении численности или штата *Работников* администрация направляет в *Профком* в письменной форме представление с предложением дать согласие на увольнение конкретных *Работников* с указанием фамилии, имени, отчества, а также структурного подразделения и должности каждого *Работника*;

б) *Профком* обязан принять представление к рассмотрению и вынести по нему решение в течение десяти дней с момента получения. При рассмотрении представления *Профком* проверяет:

- действительно ли имело место сокращение численности или штата **Работников**;
- соблюдены ли администрацией **Университета** требования ст. 178, 179, 180 ТК РФ, иных нормативных актов, определяющих порядок увольнения по инициативе администрации.

Профсоюзный орган не вправе оценивать целесообразность и необходимость сокращения численности или штата **Работников университета**.

Раздел 3

ОПЛАТА ТРУДА

В целях повышения социального статуса *Профессорско-преподавательского состава* и престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение уровня и улучшение условий оплаты труда *Работников университета*, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

Оплата и нормирование труда, надбавки, доплаты и вознаграждения в **Университете** определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, настоящим договором, Положением об оплате труда *Работников* ФГБОУ ВО СПбГАУ (Приложение 2). А также, иными локальными нормативными актами *Работодателя*, которые принимаются с учетом мотивированного мнения *Профкома*.

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

- Выплачивать заработную плату в денежной форме (в рублях РФ);
- Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК);
- Оплата труда *научно-педагогических Работников* производится в одинарном размере за проведение учебных занятий в выходные или праздничные дни по утвержденному и согласованному с преподавателем графиком в случае, если количество учебной нагрузки не превышает установленную его индивидуальным планом норму;
- Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены *Коллективным договором* и трудовым законодательством;
- В целях повышения уровня реального размера заработной платы *Работников Работодатель*, при наличии денежных средств, вправе

ежегодно производить ее повышение;

- Заработная плата **Работников**, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем 12% от тарифной ставки (оклада). Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также должностей **Работников**, продолжительность их работы в этих условиях, конкретный размер выплат определяется **Университетом** по результатам специальной оценки условий труда (Приложение 4, 5, 6, 7, 8).

3.2. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих **Работников** без освобождения от своей основной работы **Работодатель** производит доплаты (конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

3.3. Система оплаты труда **Работников** университета устанавливается с учетом:

- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп должностей **Работников** высшего и дополнительного профессионального образования;
- профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих;
- перечня выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- перечня обязательных выплат стимулирующего характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными актами (классифицирующийся как стимулирующие обязательные выплаты).

3.4. В *Университете* применяется повременная система оплаты труда. Размеры должностных окладов определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.

3.5. Размер заработной платы устанавливается не менее законодательно установленного минимального размера оплаты труда. Размер заработной платы максимальными размерами не ограничивается.

3.6. Выплата заработной платы *Работникам университета* производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ и осуществляется два раза в месяц **9** и **24** числа каждого месяца.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются *Работникам* в день выплаты заработной платы, для чего *Работники* обязаны явиться в бухгалтерию *Работодателя* и получить такие листки.

3.7. В случае направления в служебную командировку *Работника* сохраняется среднемесячная заработная плата, возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в соответствии с нормами, установленными Правительством Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

3.8. Почасовая оплата труда *Работников* осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных средств, размер ставок *Университет* устанавливает самостоятельно. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не может превышать для штатных *Педагогических работников* 300 часов за учебный год.

3.9. Работа по совместительству может выполняться *Работником* по месту его основной работы.

Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

3.10. По взаимному согласию с *Работодателем* *Работники* могут привлекаться к выполнению работ по обеспечению платной образовательной деятельности, хоздоговорной научно-исследовательской деятельности, а также выполнению различных платных услуг в соответствии с *Уставом Университета*. Оплата в этих случаях может производиться в виде

стимулирующих выплат, почасовой оплаты за счет средств от приносящей доход деятельности.

3.11. Работодатель обязуется производить выплаты компенсационного характера **Работникам**, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно постановлениям Правительства РФ.

3.12. Работодатель и **Профком** работников исходя из финансового положения, оказывают материальную помощь **Работнику** в случае возникновения у него особых, исключительных жизненных ситуаций.

Профком оказывает материальную помощь только членам профсоюза по их письменным заявлениям. Решение о выделении помощи и её размеры определяются коллегиально на заседании представительного органа профсоюзной организации.

3.13. Работникам, направленным на обучение **Работодателем** или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, **Работодатель** предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

Раздел 4

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени *Работников* принимается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка ФБГОУ ВО СПбГАУ (Приложение №1).

4.2. При регулировании рабочего времени в *Университете* стороны основываются на том, что продолжительность рабочего времени не может превышать нормы рабочего времени, установленного законодательством с учетом специфики труда отдельных *Работников* (НПР, *Работников* с вредными условиями труда и т. д.).

4.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час, без нарушения графика учебного процесса для профессорско-преподавательского состава. Это правило применяется и при переносе в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.4. Привлечение *Работников* к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению *Работодателя* в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия *Работника* и с письменного согласия *Профкома*.

4.5. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.6. Ежегодно до 16 декабря текущего года **Работодатель** утверждает и доводит до сведения всех **Работников** график очередности предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. **Работник** вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав этот вопрос с **Работодателем**, не нарушая графика учебного процесса и в соответствии со ст. 125 ТК РФ. Одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.7. В соответствии с действующим законодательством **Работникам Университета** предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- профессорско-преподавательскому составу, педагогическому персоналу, а также некоторым категориям **Работников** при условии выполнения учебной педагогической нагрузки – 56 календарных дней;
- инвалидам – не менее 30 календарных дней;
- остальным **Работникам** – не менее 28 календарных дней.

Помимо отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Матери (Отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка до 14 лет, предоставляется выходной день 1 сентября (день начала занятий в школе).

4.8. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие **Работники**:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- **Работники**, получившие трудовое увечье;
- любые **Работники** при наличии у них санаторно-курортных путевок на лечение.

4.9. **Работодатель** вправе предоставить по письменному заявлению **Работника** до двух выходных дней с сохранением заработной платы в случаях:

- бракосочетания самого **Работника**;
- рождения ребенка у самого **Работника**;
- юбилея **Работника** (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 ... -летия)

- смерти близких родственников (родители, супруг, дети);
- диспансеризации (в соответствие со ст. 185.1 ТК РФ и предоставлении подтверждающих документов).

4.10. Отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться **Работнику** по уважительным причинам по его письменному заявлению. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон.

4.11. Стороны договорились, что для профессорско-преподавательского состава и педагогическому персоналу установлена 36 часовая рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье). Для руководящих **Работников, Работников** из числа научного, инженерно-технического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, производственного и обслуживающего персонала Университета устанавливается продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

4.12. Продолжительность академического часа – 45 минут. После академического часа занятий устанавливается перерыв продолжительностью не 5 минут. Разрешается 2 академических часа занятий соединять в одно занятие продолжительностью 80 минут, с перерывом в 20 минут.

4.13. Перерывы для отдыха и питания **Работникам** предоставляются с 13-00 до 13-30, **Работодатель** по согласованию с **Профкомом** для отдельных категорий **Работников** может устанавливать иное время для отдыха и питания.

4.14. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, **Работодатель** не препятствует **Работнику** в приеме пищи в рабочее время.

4.15. Педагогическому работнику может предоставляться один день в неделю в целях использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям, методической, научной, воспитательной, профориентационной и иной работы (по согласованию с непосредственным руководителем).

4.16. Работодатель по ходатайству руководителя структурного подразделения и решению **Ученого совета Университета**, вправе освобождать педагогических **Работников** 1 раз в 10 лет (при непрерывной педагогической

работе) от педагогической деятельности при полном сохранении должностного оклада в течение 1 года в соответствии с порядком предоставления такого отпуска, установленного законодательством.

4.17. Работодатель вправе снизить объем контактной работы до 800 часов *Педагогическим работникам* в случаях наличия в учебной нагрузке исключительно лекционных, практических и лабораторных занятий.

Раздел 5

ОХРАНА ТРУДА

Работодатель признает, что обеспечение безопасных условий труда для *Работников* является его обязанностью и несет за это ответственность с законодательством.

Стороны обязуются сотрудничать в деле сохранения и повышения безопасности труда и улучшения условий труда и прилагать максимальные совместные усилия для достижения этих целей.

В **Университете** действует соглашение по охране труда (Приложение 3) и создана комиссия по охране труда, действующая на основании Положения о комиссии по охране труда (Приложение 9).

5.1. *Работодатель* в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права *Работника* на охрану труда и обязуется обеспечить:

5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

5.1.2. Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

5.1.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.1.4. Соответствие нормативно-технической документации *Работодателя* по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.1.5. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным

действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

5.1.6. Информирование *Работников* об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.1.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

5.1.8. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами *Работникам*, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Работа без соответствующей спецодежды и других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.1.9. Снабжение *Работников* молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи *Работникам*, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

Выдача **Работникам** по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям **Работников** компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения **Работодателя**.

Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов.

Компенсационная выплата производится не реже 1 раза в месяц.

Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются **Работодателем** с учетом мнения **первичной профсоюзной организации** или иного представительного органа **Работников** и утверждается приказом.

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения **Работодателя** на основе данных компетентного структурного подразделения органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

5.1.10. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.1.11. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.1.12. Обязательное социальное страхование **Работников** от несчастных

случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

5.1.14. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, - организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований *Работников*, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований *Работников* по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

5.1.15. Ежегодное флюорографическое обследование *Работников* университета за счет средств *Работодателя*.

5.1.16. Недопущение *Работников* соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.17. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья *Работников* при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.18. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

5.1.19. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не

реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.1.20. Сохранение за *Работниками* места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине *Работников*.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования. *Работники* соответствующих категорий (**НПР**) к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний к работе не допускаются.
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры, принимать участие в санитарно-противоэпидемических и профилактических мероприятиях по направлению *Работодателя* в случаях, предусмотренных трудовым законодательством

5.3. Так же *Работодатель* обязуется:

- сокращать продолжительность рабочего дня на четыре часа для работающих в помещениях, где температура находится в пределах 14–16 °С, кроме помещений, предусмотренных СанПиН;
- прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура в них опускается ниже +14 °С;
- сокращать продолжительность рабочего дня на четыре часа для работающих в помещениях, где температура находится в пределах 30–32 °С, кроме помещений, предусмотренных СанПиН;
- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает +32 °С («СанПиН 2.2.4.548-96. 2.2.4. Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы»).

В случаях ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, повышенный шум и т. д.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности уполномоченные (доверенные) лица по охране труда, назначенные *Профкомом*, вправе требовать приостановки выполнения работы и учебного процесса до устранения выявленных нарушений. В этих случаях руководители структурных подразделений *Университета* обязуются незамедлительно прекращать выполнение работы и учебный процесс.

5.4. Стороны согласились, что при отказе *Работодателя* устранить недостатки, выявленные в случаях, указанных в п. 5.3 настоящего договора, *Работник* вправе отказаться от выполнения работы или проведения занятий до устранения указанных нарушений, письменно поставив об этом в известность своего непосредственного руководителя и *Профком*.

За время приостановки работы по указанным причинам по инициативе любой из сторон, включая *Работника*, за ним сохраняется место работы и выплачивается заработная плата в размере среднемесячного заработка.

5.5. В соответствии с Соглашением по охране труда для проведения мероприятий по охране труда **Работодатель** обязуется выделять ежегодно денежные средства.

Пункты коллективного Соглашения по охране труда (ОТ) и технике безопасности (ТБ) подготавливаются администрацией структурных подразделений и, после согласования с проректором по административно-хозяйственной части и капитальному строительству, утверждаются на совместном заседании **Профкома и Работодателя**.

5.6. Стороны договорились, что **Работодатель** по каждому несчастному случаю на работе образует специальную комиссию по расследованию причин травматизма.

5.7. Административно-хозяйственная часть совместно с руководителями подразделений и **Профкомом** перед началом учебного года проводят инспекцию состояния учебных корпусов. Составленный акт представляется в ректорат и **Профком**.

5.8. **Работодатель** обеспечивает все объекты **Университета** средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.

Во всех помещениях **Университета** вывешиваются инструкции по поведению **Работников** в случае возникновения пожара.

Ежегодно приказом ректора создается постоянно действующая пожарно-техническая комиссия из представителей **Работодателя и Профсоюзного комитета** с целью постоянного контроля противопожарного состояния объектов и служебных помещений **Университета**.

5.9. Со своей стороны, **Профсоюзный комитет**:

- осуществляет контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства по охране труда;
- контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу **Работникам** спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;
- избирает уполномоченных по охране труда;
- принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда;

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с *Работниками университета*;
- обращается к *Работодателю* с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

5.10. Требования к рабочему месту.

Рабочим местом признается помещение или часть помещения, в котором *Работник Университета* реализует свои трудовые обязанности. В качестве рабочего места выступают аудитория, лаборатория, кабинет, открытые смотровые площадки, демонстрационные, полигоны и т.п.

Раздел 6

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. На постоянных *Работников Университета*, заключающих трудовой договор, распространяются в обязательном порядке социальные гарантии прав *Работников*, предусмотренные настоящим *Коллективным договором* и локальными актами *Работодателя*.

6.2. *Работодатель* принимает обязательство предоставлять по заявкам *Профкома* в бесплатное пользование и в согласованное время спортсооружения, актовый зал и конференц-зал для проведения культурно-массовых мероприятий.

6.3. *Работодатель* по заявке *Профкома* выделяет транспорт для проведения культурно просветительной, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы среди *Работников* университета.

6.4. *Работодатель* вправе предоставлять *Работникам* (по письменному заявлению) жилые помещения в общежитиях *Университета* для временного проживания в порядке, установленном законодательством Российской Федерации при условии наличия свободных мест, в случаях полного обеспечения потребностей, обучающихся в жилых помещениях. Жилые помещения *Работникам Университета* предоставляются по решению жилищной комиссии, создаваемой приказом ректора, в которую входит председатель *Профкома*.

6.5. В целях реализации социальной программы, предусмотренной *Коллективным 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 доходов в расчете на одного *Работника*.

6.6. *Работодатель* по согласованию с *Профкомом* обеспечивает финансирование следующих направлений социальной программы:

6.6.1. Праздничных мероприятий для *Работников* и *ветеранов Университета*: Новогодний бал, Международный женский день 8

марта, День Победы, День полного снятия блокады, День работника сельского хозяйства и др.

6.6.2. Оказание единовременной материальной помощи в следующих случаях (при условии работы в *Университете* не менее двух лет):

- в связи с рождением ребенка (одному из супругов, если они вместе работают в *Университете*);
- в связи со смертью *Работника Университета* (родственникам умершего);
- в связи со смертью близких родственников (супруга, родителей, детей) *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*;
- по случаю общегосударственных праздников, юбилейных дат *Университета*, а также по случаю юбилейных дат Работников (юбилейными датами *Работников* считать 50, 55 60, 65, 70 и далее каждые 5 лет).

6.7. *Работники Университета*, допустившие нарушения трудовой дисциплины, имеющие упущения и недоработки в работе, не соблюдающие нормы морально-этического поведения лишаются части или полностью льгот, предусмотренных данным Коллективным договором на текущий год. *Работники* имеют право опротестовать такое решение в Комиссии по трудовым спорам.

6.8. *Работники Университета*, имеющие не снятое дисциплинарное взыскание, лишаются поощрений Работодателя.

6.9. *Работодатель* гарантирует ежегодно выделять средства на оплату санаторно-курортного лечения в размере 250 тыс. руб. Контроль за использованием выделенных средств осуществляют члены комиссии по социальному страхованию, согласно положения о комиссии по социальному

страхованию (Приложение № 10).

6.10. Работодатель вправе выделять средства для частичной компенсации расходов на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в летний период для детей постоянных **Работников** университета;

6.11. Университет создает условия для развития массовой спортивной и физкультурно-оздоровительной деятельности среди **Работников** университета и членов их семей, для чего предоставляет в бесплатное пользование спортивные залы, сооружения, площадки, спортивный инвентарь по графикам, согласованным с кафедрой физвоспитания, а также обеспечивает группы здоровья тренерами – преподавателями кафедры физвоспитания при частичной оплате их труда занимающимися в этих группах на условиях, согласованных с кафедрой физвоспитания.

6.12. При увольнении **Работника** или признания **Работника** полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, ему, при отсутствии дисциплинарных взысканий, по ходатайству руководителя структурного подразделения дополнительно может (однократно) выплачивается пособие в размере:

- при общем стаже работы в **Университете** свыше 20 лет – один должностной оклад;
- при общем стаже работы в **Университете** свыше 25 лет – два должностных оклада;
- при общем стаже работы в **Университете** свыше 35 лет – три должностных оклада.

6.13. Работодатель обеспечивает организацию и функционирование пунктов общественного питания, учитывая мнение **Профкома** по ассортиментному минимуму и ценовому диапазону.

Раздел 7

ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Первичная профсоюзная организация *Работников* организует деятельность профсоюзной организации *Университета*, инициирует начало переговоров по заключению Коллективного договора. Участвует в процедуре заключения Коллективного договора на новый срок от имени *Работников*, созывает конференции и общие собрания, готовит для них проекты решений и другие материалы, выполняет их решения, руководит работой профсоюзных органов (профбюро) структурных подразделений, а также комиссий, создаваемых *Профкомом*.

7.2. *Работодатель* обязуется в течение 3-х дней со дня выплаты заработной платы перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы, только при наличии письменных заявлений *Работников* членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном *Уставом профсоюза*.

7.3. *Профком* строит свои взаимоотношения с *Работодателем* на принципах социального партнерства.

7.5. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов собраний, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов (*Профкома*, президиума *Профкома*, комиссий профкома). Указанные лица освобождаются от основной работы по представлению *Профкома*. Средний дневной заработок *Работнику* оплачивается при условии их фактического участия в вышеназванных мероприятиях.

7.6. Профсоюзным *Работникам*, освобожденным от работы в *Университете* вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия *Работника*, в другом структурном подразделении *Университета*. Время работы освобожденных профсоюзных

Работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается в общий и специальный трудовой стаж.

7.7. Освобожденные *профсоюзные Работники*, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие *Работники Университета*.

7.8. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности *Университета* и принимается во внимание при поощрении *Работников*, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

7.9. *Работодатель* обязуется предоставлять *Профкому*:

- в пользование помещение с отоплением, освещением, телефоном, обеспечить его регулярную уборку, текущий и капитальный ремонт;
- в безвозмездное пользование средства связи и необходимую оргтехнику;
- по возможности выделять транспортные средства по заявкам *Профкома* для проведения профсоюзных мероприятий;
- предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности *Университета* для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением *Коллективного договора*;
- предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности *Университета*. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

Раздел 8

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения *Коллективного договора* в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию *Сторон* в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения *Работодателем* обязательств, возложенных на него Коллективным договором, *Работники* обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Подписанный сторонами *Коллективный договор* с приложениями в семидневный срок *Профком* направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.4. Действие настоящего *Коллективного договора* распространяется на всех *Работников* университета (его филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

8.5. При приеме на работу *Работодатель* или его представитель обязан ознакомить *Работника* с настоящим *Коллективным договором*.

8.6. *Работодатель* обязуется проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности и информировать *Работников* по решению социальных проблем и принятым мерам социальной защиты *Работников*.

8.7. Контроль за выполнением *Коллективного договора* осуществляют обе стороны. Для этого создается двухсторонняя комиссия по проверке Коллективного договора. *Работодатель* обязуется предоставлять *Профкому* и комиссиям, созданным для проверки выполнения *Коллективного договора*, при осуществлении контроля за исполнением *Коллективного договора*, необходимую информацию по соответствующим запросам в течение 5 рабочих дней.

8.8. Отчет по итогам выполнения *Коллективного договора* за год обсуждается на *Ученом совете Университета*.

8.9. *Профком* включается в перечень для обязательной рассылки локальных нормативных актов *Университета* по социальным, трудовым,

финансово-экономическим, имущественным вопросам, затрагивающим права *Работников*.

8.10. Трудовые споры между *Работником и Работодателем* рассматриваются комиссией, формируемой ректоратом и *Профкомом* университета, в соответствии с требованиями ТК РФ.

8.11. *Работодатель* обязан предоставлять *Профкому* информацию об использовании средств бюджета по статьям, связанным с оплатой труда, решением социальных задач трудового коллектива и социальной сферой.

8.12. Толкование положений *Коллективного договора* осуществляется по взаимному соглашению Сторон. В случае разногласий – вопрос выносится на переговоры.

8.13. Стороны вправе требовать приостановки выполнения принятых решений, если они приняты в нарушение *Коллективного договора*.

8.14. Ответственность за своевременное и полное выполнение *Коллективного договора* несут *Работодатель* в лице ректора *Университета* и *Работники*, в лице председателя *Профкома*. Ответственных за выполнение отдельных разделов и пунктов *Коллективного договора* со стороны *Работодателя* ректор назначает своим приказом, а со стороны *Профкома* – решением профсоюзного комитета.

8.15. Настоящий *Коллективный договор* заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

8.16. Действие *Коллективного договора* после его окончания может быть пролонгировано Сторонами на срок до трех лет.

8.17. Разногласия по содержанию *Коллективного договора* между *Профкомом и Работодателем* оформляются протоколом разногласий (с выделением каждого пункта) подписываются обеими сторонами и оформляются в установленном порядке до регистрации *Коллективного договора*.

8.18. Приложения:

- Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО СПбГАУ;
- Приложение №2 Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО СПбГАУ;

- Приложение №3 Соглашение по охране труда работодателя и уполномоченных профсоюзным органом (профкомом) работников ФГБОУ ВО СПбГАУ;
- Приложение №4 Перечень должностей, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования по безопасности труда;
- Приложение №5 Перечень должностей и профессий работников, которым предоставляется сокращенный рабочий день;
- Приложение №6 Перечень должностей и профессий работников (инвалидов I и II группы), которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- Приложение №7 Перечень должностей и профессий работников, которые получают смывающие и обезвреживающие средства;
- Приложение №8 Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, согласно Приказа №302н от 12.04.2011 Минздравсоцразвития;
- Приложение №9 Положение о комиссии по охране труда в ФГБОУ ВО СПбГАУ;
- Приложение №10 Положение о комиссии по социальному страхованию ФГБОУ ВО СПбГАУ;
- Приложение №11 Форма расчетного листка.

От Работодателя:



В.Ю. Морозов



От Работников:



Л.Н. Косякова

В настоящем документе шито, сброшюровано и пронумеровано

№ сорока двух тысяч

Ректор федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный аграрный
университет» (ФГБОУ ВО СПбГАУ)

В.Ю. Морозов



Председатель первичной профсоюзной
организации Санкт-Петербургского
аграрного университета

Л.Н. Косякова

