МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(СПбГЭУ)

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
"10" сентября 2026 г.
рег. № 17778/26-КД
Подпись

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2026-2029 ГОДЫ

«25» сентября 2026 г.

со стороны Работодателя	со стороны работников СПбГЭУ
ректор СПбГЭУ	председатель объединенной первичной профсоюзной организации
И.А. Максимцев	И.В. Дубина

Санкт-Петербург
2026

№	СОДЕРЖАНИЕ	Стр.
1.	Общие положения	3
2.	Трудовые отношения	4
3.	Рабочее время и время отдыха	9
4.	Оплата труда	12
5.	Социальная сфера	14
6.	Развитие кадрового потенциала	16
7.	Охрана труда	18
8.	Условия безопасности	21
9.	Обеспечение прав ОППО	22
10.	Обязательства ОППО	25
11.	Контроль за выполнением договора. Ответственность	26
12.	Рассмотрение трудовых споров	27

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/СПбГЭУ/ФГБОУ ВО «СПбГЭУ»), включая его филиалы, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения.

1.2. Сторонами Договора являются работники Университета, в лице председателя объединенной первичной профсоюзной организации СПбГЭУ Профессионального союза работников народного образования и науки РФ (далее – ОППО, представители работников), и работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», в лице ректора Университета (далее – Работодатель).

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 Российской Федерации (ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами в сфере труда, Уставом ФГБОУ ВО «СПбГЭУ», Положением об оплате труда работников СПбГЭУ, правилами внутреннего трудового распорядка, 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.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ректором Университета.

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, а также уровня гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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.

1.12. ОППО при соответствующем обращении работников обязуется разъяснять им положения Договора, содействовать его реализации.

1.13. Текст Договора не позднее одного месяца после его подписания сторонами размещается на официальном сайте Университета.

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

1.15. Условия Договора являются обязательными для подписавших его сторон.

1.16. 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 ОППО выступают равноправными и деловыми партнерами.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Работодатель создает необходимые условия для обеспечения учебного процесса, проведения научной, методической и воспитательной работы и хозяйственной деятельности в Университете.

2.2. Работодатель устанавливает режим рабочего времени и должностные обязанности работников.

2.3. 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 времени по видам учебной деятельности.

2.4. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с ТК РФ, регулируются трудовым законодательством и Договором.

2.5. Трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны трудового договора.

2.6. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством или Договором, являются недействительными.

2.7. Трудовой договор заключается как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.8. Работодатель обязан при приеме на работу (до заключения трудового договора) ознакомить работника под подпись с Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, действующими соглашениями о социальном партнерстве в сфере образования, должностной инструкцией, положениями и инструкциями об охране труда и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.9. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников Университета, рассматриваются с учетом мнения ОППО с целью обеспечения социальных гарантий работников.

2.10. Работодатель и ОППО проводят взаимные консультации и мероприятия, направленные на трудоустройство высвобождаемых работников, их переквалификацию или переподготовку.

2.11. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

2.12. О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено трудовым законодательством Российской Федерации.

2.13. Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья.

2.14. При необходимости Работодатель в соответствии с положениями главы 49.1 ТК РФ предусматривает выполнение трудовых функций работником полностью или частично дистанционно.

2.15. Работники Университета могут быть представлены к поощрению/награждению в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Университета.

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

2.17. Работник в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, 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.

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

2.19. Работники Университета обязуются:

- в своей трудовой деятельности руководствоваться законодательством Российской Федерации, 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;
- профессионально и добросовестно выполнять свои трудовые обязанности;
- всесторонне способствовать повышению имиджа Университета, активно участвовать в развитии научных школ, научной деятельности, сохранении традиций и повышении корпоративной культуры;
- 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.;
- принимать активное участие в воспитательной работе обучающихся;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права друг друга;
- повышать свою профессиональную квалификацию с периодичностью и в объемах, соответствующих квалификационным требованиям к каждой категории работников Университета, определенным законодательством РФ.

2.20. Работодатель обязуется:

- признавать право ОППО вести переговоры от имени работников Университета по всем вопросам, возникающим в Университете, в том числе при заключении и исполнении Договора, установления оплаты и режима труда и др.;

- соблюдать трудовое законодательство, условия Договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации их труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- создавать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством;
- сохранять за работниками Университета, в том числе, работающим на условиях внутреннего совместительства, направляемыми на профессиональное обучение или для получения дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка), на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы, место работы и среднюю заработную плату;
- возмещать работникам расходы, связанные с направлением в командировки, в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством и локальными нормативными актами Университета;
- предоставлять возможность работникам повышать свою квалификацию;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

2.21. При сокращении численности или штата работников 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);
- работники, которым осталось два или менее двух лет до достижения пенсионного возраста;
- работники, которым осталось пять или менее пяти лет до достижения пенсионного возраста, если они проработали в Университете свыше пятнадцати лет.

2.22. 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.

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

2.24. 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.

2.25. 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 ОППО работнику производится единовременная выплата из средств, полученных от приносящей доход деятельности, в размере одного минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ на день увольнения, а лицу, непрерывно проработавшему в Университете (СПбГУЭФ, СбГИЭУ, СПбГУСЭ) не менее 20 лет, – в размере двух минимальных размеров оплаты труда при условии добросовестной работы и отсутствия дисциплинарных взысканий за календарный год до увольнения.

2.26. 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.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени (время начала и окончания работы) и время отдыха работников СПбГЭУ (продолжительность времени перерыва для отдыха и питания, иные виды времени отдыха) определяются ТК РФ и иными нормативными правовыми актами в сфере труда, отраслевыми и межотраслевыми соглашениями, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

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

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

3.4. Режим рабочего времени педагогических работников в пределах 36-часовой рабочей недели определяется с учетом выполнения ими учебной (преподавательской), воспитательной работы, а также другой педагогической работы: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, экспертной, иной, в том числе, связанной с повышением своего профессионального уровня, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.5. Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Режим выполнения обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой педагогической работой, предусмотренной должностными обязанностями и индивидуальным планом преподавателя: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работой по ведению мониторинга, работой, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, а также планами научно-исследовательских работ, программами, графиками и т.д.

3.6. 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, устанавливается в объеме, не превышающем 800 часов в учебном году.

3.7. Порядок расчета учебной нагрузки и формирования штатного расписания работников, относящихся к категории профессорско-преподавательского состава, определяются локальными нормативными актами.

3.8. 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 (соответствующих трудовой функции работников), предусмотренных локальными нормативными актами Университета и в других случаях, определенных локальными нормативными актами Университета, путем оформления письменного распоряжения заведующего кафедрой и/или декана и/или ректора (проректора).

3.9. При составлении расписания занятий Работодатель обязуется учитывать право работников, относящихся к категории профессорско-преподавательского состава, на предоставление не менее одного свободного от занятий дня в неделю для выполнения методической и научной работы в целях подготовки нового учебного курса, а также для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.10. 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, графиком работы, либо трудовым договором.

3.11. Привлечение работника к работе в выходные дни, а также в нерабочие праздничные дни, допускается по письменному приказу (распоряжению) ректора в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, с письменного согласия работника, а в случаях, предусмотренных ТК РФ, и с учетом мнения ОППО. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. 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 режим неполного рабочего времени.

3.13. Работа в Университете на условиях совместительства регулируется трудовым законодательством РФ. Выполнение запланированного объема учебной нагрузки может осуществляться путем привлечения:

- работников Университета на условиях внутреннего совместительства;
- высококвалифицированных специалистов на основе внешнего совместительства.

3.14. 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.

3.15. 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.

3.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором с учетом мнения ОППО. 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.

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

3.18. 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.

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

3.20. 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, иных членов семьи);
- два раза в год продолжительностью один рабочий день одинокому родителю, имеющему ребенка в возрасте до 10 лет;
- продолжительностью один рабочий день — матери или отцу учащегося 1-4 класса в день начала учебного года;
- продолжительностью один рабочий день – матери или отцу учащегося 4, 9 и 11 классов в день последнего звонка.

3.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, согласованному с руководителем

соответствующего структурного подразделения, в соответствии со статьей 128 ТК РФ может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

3.22. 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.

3.23. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.24. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.25. 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.

3.26. По письменному заявлению одного из супругов, работающих в Университете, ему может быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском его супруга.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты и стимулирования труда всех категорий работников Университета, а также условия оплаты труда определяются нормативными правовыми актами в сфере труда, Договором, Положением об оплате труда работников Университета, иными локальными нормативными актами.

4.2. Условия оплаты труда указываются в трудовом договоре.

4.3. 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. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и устанавливается трудовым договором в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

4.4. Порядок и условия оплаты труда, установление размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются локальными нормативными актами Университета.

4.5. 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 награждения на основании предоставленной копии документа о награждении в Управление кадров.

4.6. 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 раздельно по каждой из должностей.

4.7. В случаях, когда максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого из средств Социального фонда 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.

4.8. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца. Выплаты заработной платы производятся в следующие сроки: за первую половину текущего месяца – 24-го числа, за вторую половину – 9-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 структурных подразделениях.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.9. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне этих дней.

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

4.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в следующих случаях:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в структурных подразделениях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, связанных с обеспечением жизнедеятельности Университета (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь).

4.12. Стороны договорились, что материальное поощрение работников Университета осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами.

5. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

5.1. В соответствии со ст. 377 ТК РФ из средств, полученных от приносящей доход деятельности, Работодатель ежегодно в срок до 01 февраля перечисляет денежные средства на расчетный счет ОППО для организации и проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и санаторно-оздоровительной работы в сумме не менее 2 200 000 рублей. Финансирование при наличии финансовых ресурсов осуществляется с учетом ежегодного роста расходов в расчете на одного работника.

5.2. Работодатель в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами, при наличии средств обеспечивает финансирование следующих направлений:

- праздничных мероприятий для работников Университета (в том числе, бывших работников), посвященных праздничным событиям: День Победы, День полного снятия блокады Ленинграда, Международный женский день и др.;
- приобретение детских новогодних подарков для несовершеннолетних детей (в возрасте от 3-х до 14 лет) работников;

5.3. В целях социальной поддержки работников Университета Работодатель из средств, полученных от приносящей доход деятельности, в рамках полномочий Социального управления обеспечивает финансирование

I. единовременной материальной помощи в следующих случаях:

– в связи с рождением у работника ребенка;

– в связи с вступлением работника в брак;

– в связи со смертью работника Университета (одному из близких родственников или членов семьи (супруг(а), родители, сын (дочь), а в случае отсутствия членов семьи - иному лицу, понесшему расходы на погребение);

– в связи со смертью одного из членов семьи (супруг (а), родители, сын (дочь) работника;

– в связи с чрезвычайными ситуациями (пожаром, кражей личного имущества и др.);

– в связи с длительным заболеванием работника и приобретением дорогостоящих лекарств, необходимостью реабилитации для восстановления здоровья работника;

– работникам и бывшим работникам Университета - участникам ВОВ, жителям и детям блокадного Ленинграда, труженикам тыла и малолетним узникам концлагерей, участникам боевых действий, в том числе участникам СВО;

– работникам, имеющим ребенка-инвалида;

– работникам, имеющим статус многодетного родителя, с которым совместно проживают трое и более детей в возрасте до 18 лет;

– работникам, одиноким матерям (отцам), имеющим ребенка (детей) в возрасте до 18 лет;

– в иных трудных жизненных ситуациях по решению Комиссии по социальным вопросам;

II. частичной компенсации работникам расходов на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в период летних каникул (не более 2-х смен на одного ребенка) для несовершеннолетних детей работников.

5.4. Заявления на оказание материальной помощи и выплату частичной компенсации расходов на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в период летних каникул подлежат рассмотрению Комиссией по социальным вопросам, порядок создания и организация деятельности которой определяются локальными нормативными актами Университета.

5.5. Размер единовременной материальной помощи и частичной компенсации расходов на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в период летних каникул определяется локальными нормативными актами Университета.

5.6. Работодатель обеспечивает осуществление единовременных выплат работникам в связи с юбилейными датами (55 лет - для женщин, 60 лет - для мужчин), при наличии у работника непрерывного стажа работы в Университете продолжительностью не менее 10 (десяти) лет. Размер единовременной выплаты определяется локальными нормативными актами.

5.7. Работодатель содействует созданию условий для развития физкультурно-оздоровительной работы среди работников Университета. По ходатайству ОППО Работодатель предоставляет работникам возможность бесплатного посещения бассейна спортивного клуба «Грифон» в часы, свободные от учебных занятий обучающихся.

5.8. Работодатель обеспечивает оказание бесплатной психологической помощи работникам в целях создания благоприятного психологического климата в Университете.

5.9. Работодатель в рамках социальной деятельности:

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

• совместно с ОППО обязуется осуществлять контроль организации работы столовых, буфетов, кафе, расположенных в учебных корпусах Университета, наличия минимального ассортиментного перечня диетических блюд, комплексных обедов в течение всего рабочего дня, а также надлежащего уровня культуры обслуживания;

• совместно с ОППО обязуется посещать пункты питания с целью изучения мнения работников и обучающихся о качестве приготовляемых блюд, ценах, уровне обслуживания, а также предложений по улучшению их работы;

• обеспечивает возможность посещения пунктов общественного питания в рабочие дни до 19 часов 00 минут;

• обеспечивает режим работы гардеробов в периоды, установленные локальными нормативными актами Университета;

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

• при наличии достаточных финансовых средств обеспечивает реконструкцию базы отдыха «Змеиная горка»;

• осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

• предоставляет льготы на обучение детей работников Университета в порядке, установленном локальными нормативными актами Университета;

• при наличии дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, организовывает добровольное медицинское страхование.

6. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

6.1. Работодатель, реализуя кадровую политику Университета, создает условия для профессионального роста работников. За счет средств Университета обеспечивается плановое повышение квалификации работников, а для работников, относящихся к категории профессорско-преподавательского состава, получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года, в том числе с отрывом от работы по решению Работодателя.

6.2. В целях стимулирования инициативного профессионального развития Работодатель:

• формирует и доводит до работников перечень рекомендуемых образовательных программ и курсов повышения квалификации;

• разрабатывает и реализует (самостоятельно или с привлечением партнеров) программы дополнительного образования и отдельные курсы по востребованным компетенциям.

6.3. Работодатель, содействуя научной деятельности и повышению квалификации работников, при наличии финансовой возможности:

• обеспечивает или оплачивает печать авторефератов диссертаций научно-педагогических работников;

• предусматривает возможность безвозмездной публикации тезисов научных статей и результатов исследовательских работ работников в сборниках научных трудов тезисов конференций, проводимых Университетом.

6.4. Для формирования и сохранения научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации в Университете введено целевое внутривузовское соискательство - форма прикрепления работников для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук без освоения программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, а также внутривузовская научная стажировка для подготовки диссертации на соискание ученой степени доктора наук.

6.5. В целях выстраивания полноценной системы управления талантами, Работодатель предоставляет работникам возможность участвовать в программе кадрового резерва, в который включаются высокопотенциальные работники для их дальнейшего развития и восполнения будущих кадровых потребностей Университета.

6.6. Работодатель внедряет и развивает систему наставничества для работников, в том числе из числа молодежи, в рамках программ адаптации и профессионального становления.

6.7. Для поддержки профессиональной инициативы и обеспечения диалога с молодыми специалистами Работодатель создает необходимые организационные и материальные условия для деятельности коллегиальных органов, представляющих их интересы (включая Совет молодых ученых СПбГЭУ). Деятельность таких органов направлена на привлечение, закрепление, стимулирование и всестороннюю поддержку молодых кадров. Порядок их формирования и работы определяется локальными нормативными актами.

6.8. В Университете реализуются программы поддержки молодых работников, в том числе программа адаптации и программа поддержки научно-педагогических работников в возрасте до 39 лет.

6.9. Работодатель обеспечивает условия для сохранения традиций, передачи опыта старшего поколения, а также признания профессиональных заслуг работников через развитие системы наставничества и организацию работы коллегиальных органов, в состав которых входят соответствующие категории работников. В этих целях организуется работа Совета старейшин - постоянно действующего консультативно-совещательного органа, вырабатывающего рекомендации по вопросам стратегического развития, корпоративной культуры и совершенствования деятельности Университета. Положение о Совете старейшин утверждается Ученым советом СПбГЭУ.

6.10. В целях сохранения и развития научных школ, передачи опыта и поощрения выдающихся заслуг в СПбГЭУ могут присваиваться почетные звания: «Почетный профессор СПбГЭУ», «Научный руководитель кафедры СПбГЭУ», «Научный руководитель СПбГЭУ». Присвоение званий осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами.

6.11. При премировании работников по итогам календарного года или в связи с юбилейной датой Университета для работников, имеющих почетные звания, а также для работников с непрерывным стажем работы в Университете более 25 (двадцати пяти) лет на дату премирования, может быть предусмотрен повышенный коэффициент.

6.12. Работодатель осуществляет наградную политику на принципах единства системы поощрений, охватывающей все категории работников, активно участвующих в развитии Университета и проявляющих высокую эффективность в труде. Система обеспечивает устойчивость и прозрачность процессов награждения в соответствии с локальными нормативными актами. Председатель ОППО имеет право ходатайствовать о поощрении работника, а решение о награждении принимается Ученым советом Университета.

6.13. Работодатель поддерживает благоприятную корпоративную атмосферу и семейные ценности. В этих целях Университет организует и проводит корпоративные мероприятия для работников и членов их семей. Финансирование мероприятий осуществляется за счет средств Университета при поддержке ОППО.

7. ОХРАНА ТРУДА

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

7.2. Работодатель обеспечивает право работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, а также на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на своем рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (ст. 216.2 ТК РФ). Перечень необходимых мероприятий предусматривается соответствующим локальным нормативным актом в сфере охраны труда.

7.3. Работодатель обеспечивает обучение в области охраны труда и проверку знаний требований охраны труда работников.

7.4. Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по обеспечению охраны труда, проведение специальной оценки условий труда,

проведение оценки профессиональных рисков, приобретение работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, приобретение аптечек для оказания первой 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.

7.5. Работодатель совместно с ОППО разрабатывает локальные нормативные акты в сфере охраны труда.

7.6. Комитет (Комиссия) по охране труда, созданная на паритетной основе (в соответствии со ст. 224 ТК РФ) из представителей Работодателя и ОППО, осуществляет контроль условий и охраны труда, выполнением планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма. В указанных целях руководитель структурного подразделения, ответственного за обеспечение в Университете охраны труда, ежегодно в начале года информирует ОППО о состоянии охраны труда в Университете и причинах производственного травматизма (при наличии несчастных случаев).

7.7. Работодатель создает комиссии по проведению специальной оценки условий труда и профессиональным рискам, в которые делегируются представители ОППО в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами.

7.8. Работодатель имеет право разрабатывать 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, обеспечение средствами защиты, организация специальной оценки условий труда и т.д.).

7.9. Работникам структурных 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 предварительных и периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований 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.

7.11. Работодатель вправе осуществить выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной законодательством Российской Федерации в размере до 5 (пяти) минимальных размеров оплаты труда 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 .

7.12. Работодатель обязан отстранить от работы работника (в соответствии с ст.76 ТК РФ):

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.13. Работодатель обязан организовать контроль за соблюдением требований охраны труда в структурных подразделениях Университета, осуществления контроля за их выполнением, в соответствии со ст. 214, 217 ТК РФ.

7.14. Работодатель обязан организовать проведение иммунизации работников Университета против инфекционных заболеваний, управляемых средствами специфической профилактики, в рамках Национального календаря профилактических прививок.

7.15. Работодатель обязан информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах и проводить мероприятия направленные на повышение культуры безопасности труда и сохранение здоровья работников, формирование навыков безопасного поведения и профилактики несчастных случаев с работниками в Университете.

7.16. Работник обязуется соблюдать следующие требования и обязанности в области охраны труда в соответствии со ст. 215 ТК РФ:

- проходить обучение безопасным приемам работы;
- незамедлительно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любом происшедшем несчастном случае с работником и о признаках профессионального заболевания, а также о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, в том числе психиатрическое освидетельствование;
- осуществлять вакцинацию в рамках Национального календаря профилактических прививок и в соответствии со ст. 10 Федерального закона

от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», ст. 11. Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», п.12 постановления Правительства Российской Федерации от 15.07.1999 № 825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок»;

• принимать участие в мероприятиях, направленных на повышение культуры безопасности труда и сохранение здоровья работников, формирование навыков безопасного поведения и профилактики несчастных случаев с работниками в Университете.

8. УСЛОВИЯ БЕЗОПАСНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает условия, отвечающие требованиям пожарной безопасности, экологической, антитеррористической безопасности работников. Перечень необходимых мероприятий предусматривается соответствующим локальным нормативным актом.

8.2. 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, а также с требованиями по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям.

8.3. Безопасность и готовность лабораторий, аудиторий, учебных корпусов, общежитий к новому учебному году в начале сентября проверяет комиссия, в состав которой включается главный инженер, главный энергетик, руководитель управления безопасности и Служба охраны труда с привлечением представителей обучающихся Университета и ОППО. Результаты проверки доводятся до сведения работников деканами, заведующими кафедрами, руководителями структурных подразделений.

8.4. 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.

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

8.6. Работодатель организовывает систему видеонаблюдения на всех объектах Университета с целью антитеррористической защиты, охраны порядка, противопожарной защиты, пресечения и фиксации противоправных действий.

8.7. Работодатель организовывает мероприятия по гражданской обороне и защите от чрезвычайных ситуаций для работников и обучающихся Университета.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ ОППО

9.1. Взаимоотношения между работниками, ОППО 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.

9.2. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с ОППО, руководствуясь действующим законодательством и Договором. Работодатель и должностные лица обязаны соблюдать права ОППО, содействовать их деятельности.

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

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

9.5. ОППО вправе обращаться к Работодателю по вопросам устранения нарушений законодательства Российской Федерации, с предложениями о принятии необходимых локальных нормативных актов. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать данные обращения и предоставлять мотивированные ответы.

9.6. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется в случаях, установленных законодательством, принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические права и интересы работников, с учетом мнения ОППО.

9.7. Работодатель гарантирует представителю работников получение по его запросу информации по вопросам труда и социально-экономического развития Университета. ОППО и иные представители работников обязуются рассматривать всю предоставляемую информацию, как конфиденциальную.

9.8. Работодатель предоставляет безвозмездно в пользование ОППО помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием и мебелью, а также оргтехникой, средствами связи, в том числе компьютерным оборудованием,

электронной почтой и сетью Интернет. При необходимости по заявкам ОППО Работодатель может предоставить помещения для проведения собраний работников Университета, а также транспортные средства для выездных мероприятий.

9.9. Работодатель и ОППО договорились, что членские профсоюзные взносы перечисляются из заработной платы членов профсоюза при наличии письменного заявления работника на расчетный счет ОППО. Перечисление членских профсоюзных взносов осуществляется с учетом положений Постановления Генерального Совета ФНПР от 29.05.1997 №3-1 «О финансовой политике профсоюзов».

9.10. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, председателя ОППО (его заместителей), руководителей выборных коллегиальных органов ОППО, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.11. Работнику, освобожденному от работы в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган ОППО, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность).

9.12. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с председателем ОППО и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 374 ТК РФ.

9.13. Работодатель может применять меры поощрения, в том числе материальные, к работникам, являющимся представителями ОППО, освобожденным от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей.

9.14. Работодатель содействует представителям ОППО в осуществлении их прав, установленных законодательством и Договором.

9.15. Председатель ОППО вправе ходатайствовать о награждении работника Почетной грамотой, Благодарностью ректора Университета и прочими наградами Университета, указанными в локальных нормативных актах.

9.16. Работодатель обеспечивает участие представителей ОППО в разработке проектов локальных нормативных правовых актов СПбГЭУ, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников и обучающихся, прежде всего, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения, а также направление проектов указанных локальных нормативных актов в ОППО для предоставления мотивированного мнения. Представители ОППО включаются в составы следующих комиссий Университета по вопросам:

- проведения конкурсных процедур на замещение должностей,
- охраны труда,
- награждения работников,
- социальной сферы,
- кадрового обеспечения,
- рассмотрения индивидуальных трудовых споров,

9.17. Работа на выборной должности председателя ОППО и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Университета, факультетов, кафедр, иных структурных подразделений и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников, при разработке локальных нормативных актов, определяющих рейтинги факультетов и кафедр.

9.18. Работодатель предоставляет по заявкам ОППО спортивные залы и площадки в свободное от учебных занятий и плановых мероприятий время, для проведения спортивной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Университета.

9.19. Работодатель с учетом мнения ОППО принимает решения, связанные с:

- расторжением по инициативе работодателя трудового договора (п.2, п.3, п.5 части первой статьи 81 ТК РФ) с работниками, являющимися членами ОППО;
- привлечением к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч.2, 3 ст. 99 ТК РФ;
- изданием локального нормативного акта, предусматривающего разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечением к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в случаях, не предусмотренных ч.2-4, ч.6 ст.113 ТК РФ;
- очередностью предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятием локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- введением и применением систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- введением установленных мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
- принятием локального нормативного акта, устанавливающим перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждением правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составлением графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установлением размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные (ст. 147 ТК РФ);
- утверждением формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- другими вопросами, предусмотренными трудовым законодательством.

9.20. В целях развития социального партнерства, Стороны признали обязательным нижеследующее:

9.20.1. Председатель ОППО участвует в работе Ученого совета Университета в качестве его члена.

9.20.2. Стороны проводят взаимные консультации, предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Университета.

9.20.3. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Работодатель учитывает мнение представителей ОППО в случаях, предусмотренных ТК РФ. При этом Работодатель и ОППО оперативно обеспечивают друг друга получаемой информацией по этим вопросам.

9.20.4. По запросу ОППО Работодатель предоставляет ему копии локальных нормативных актов (в виде электронного документа или на бумажном носителе), в которых устанавливаются правила, регулирующие трудовые отношения работников Университета в целом (трудового коллектива).

9.21. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников Университета по сравнению с трудовым законодательством или Договором, а также принятые без соблюдения порядка учета мнений ОППО в случаях, предусмотренных ТК РФ и Договором, не подлежат применению.

9.22. При возникновении ситуаций, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников (в том числе о переводе на режим неполной занятости) Работодатель обязан уведомить ОППО не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

9.23. Работодатель и ОППО проводят взаимные консультации и мероприятия, направленные на трудоустройство высвобождаемых работников, их переквалификацию.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОППО

10.1. ОППО обязуется:

10.1.1. Защищать права и интересы работников и обучающихся во всех сферах жизнедеятельности Университета, в том числе при необходимости вынося вопросы на рассмотрение Ученого совета Университета.

10.1.2. Принимать участие в разработке и обсуждении проектов перспективного и текущего планов развития Университета, его социально-бытовой инфраструктуры.

10.1.3. Принимать активное участие в разработке предложений по совершенствованию организации учебного процесса, повышению успеваемости и учебной дисциплины, созданию необходимых условий для рационального использования учебного и рабочего времени.

10.1.4. Осуществлять различные виды материальной поддержки работников членов ОППО.

10.1.5. Из средств, полученных от Университета, осуществлять финансирование культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы с работниками Университета и детьми работников Университета.

10.1.6. Осуществлять контроль за организацией питания работников и обучающихся.

10.1.7. Осуществлять работу по организации отдыха работников, оказывать содействие работникам - членам Профсоюза в приобретении путевок для отдыха и оздоровления по льготным ценам.

10.1.8. Организовывать проведение спортивных университетских и культурных праздников для работников Университета и детей работников Университета.

10.1.9. Принимать участие по согласованию с Работодателем в разработке локальных нормативных актов.

10.1.10. Осуществлять постоянный контроль за своевременным и точным выполнением Договора, информировать работников о его выполнении.

10.1.11. Содействовать Работодателю в обеспечении эффективной деятельности Университета.

10.1.12. Способствовать реализации принимаемых Работодателем решений по улучшению условий труда.

10.1.13. Содействовать соблюдению работниками трудовой дисциплины и выполнению их обязанностей бережно относиться к имуществу Университета, соблюдать чистоту в аудиториях, корпусах и на территории Университета и других обязанностей работников, установленных правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами Университета.

10.1.14. Предоставлять ответы на запросы Работодателя по выполнению Договора в двухнедельный срок с момента получения запроса в письменном виде.

10.1.15. Вести учет членов ОППО.

10.2. ОППО в период действия Договора обязуется не инициировать коллективные трудовые споры, не призывать к иным коллективным действиям, стремиться к организации бесконфликтного взаимодействия с Работодателем.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

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

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

11.3. 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.

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

11.5. 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.

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

11.7. 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.

11.8. 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.

11.9. 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.

11.10. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством.

12. РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

12.1. Коллективные трудовые споры между Работодателем и работниками разрешаются в соответствии с главой 61 ТК РФ.

12.2. Индивидуальные трудовые споры между работниками и работодателем в случае невозможности их урегулирования путем переговоров, разрешаются согласно положениям главы 60 ТК РФ.

12.3. Для разрешения трудовых споров в Университете может быть создана комиссия по трудовым спорам в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 27 (двадцать семь) листов

ректор СПбГЭУ	председатель объединенной первичной профсоюзной организации
Максимцев И.А.	Дубина И.В.