

Представитель работодателя



Ректор СПбГЛТУ

И.А.Мельничук

23

Представитель работников

Председатель ОППО СПбГЛТУ



А.А.Дьяченко

27.04.2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего профессионального образования
"Санкт-Петербургский государственный лесотехнический
университет имени С.М.Кирова"
на 2022 -2025 годы.

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
"04" 05 2023г.
реп № 16051/23-КО
Подпись д.чс

Принят конференцией СПбГЛТУ
Протокол № 1 от 25 октября 2022г.

Санкт-Петербург 2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Санкт-Петербургском государственном лесотехническом университете (далее СПбГЛТУ или Университет), заключенным между Работодателем и Работниками в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Федеральными законами "Об образовании в Российской Федерации", О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, Конвенции международной организации труда (МОТ), действующим Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2021-2023 гг.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. Работодатель в лице ректора СПбГЛТУ им. С.М.Кирова, действующего на основании Устава Университета, в дальнейшем именуемый «Работодатель».

1.3.2. Работники Университета в том числе работники филиала СПбГЛТУ Лисинского учебно-опытного лесхоза именуемые в дальнейшем «работники» в лице председателя Объединенной первичной профсоюзной организации СПбГЛТУ Общероссийского профсоюза образования, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «представитель работников». Филиал СПбГЛТУ Сыктывкарский лесной институт самостоятельно разрабатывает и принимает свой коллективный договор.

1.4. Коллективный договор принимается конференцией научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся и подписывается со стороны Работодателя – ректором университета, со стороны работников – председателем Объединенной первичной профсоюзной организации СПбГЛТУ.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Университета и работников филиала Лисинского учебно-опытного лесхоза (ЛУОЛХ).

1.6. Вопросы взаимодействия профсоюза и работодателя по вопросам обучающихся в Университете определяются отдельным Соглашением, которое является приложением к настоящему Коллективному договору.

1.7. Стороны договорились о нижеследующем:

1.7.1. Объединенная первичная профсоюзная организация СПбГЛТУ (далее - Профсоюз или Профсоюзный комитет) является представителем интересов работников университета при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Университетом, рассмотрении трудовых споров с Работодателем.

1.7.2. Коллективный договор действует в течение трех лет. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора не более чем на три года. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. (ТК РФ ст.36-44).

1.7.3. Коллективный договор после его подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации. Коллективный договор и информация о его выполнении публикуются на официальном сайте Университета.

1.7.4. Расходы, связанные с реализацией коллективного договора, осуществляются за счет средств Университета.

1.8. В целях развития социального партнерства, стороны признали обязательным нижеследующее:

1.8.1. Представители Профсоюза участвуют в работе Ученого совета Университета и Ученых советов институтов, в комиссиях при рассмотрении вопросов затрагивающих профессиональные, социально-трудовые и другие интересы работников и обучающихся Университета.

1.8.2. Работодатель, принимая то или иное решение, должен учитывать мнение выборного

органа Объединенной первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ) в случаях:

- отмены режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст. 74 ТК РФ);
- принятия решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- увольнения членов профсоюза по п. п. 2, 3, ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- установления порядка проведения аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочной работе без согласия работника в случаях, не предусмотренных ч.2 ст. 99 ТК РФ;
- определения перечня работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- установления графиков сменности (ст.103 ТК РФ) и разделения рабочего дня (смены) на части на работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены) (ст. 105 ТК РФ);
- определения размера и порядка выплаты вознаграждения работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (за исключением работников, получающих оклад, поскольку для них наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы, ст. 112 ТК РФ);
- привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ч.5ст.113);
- порядка и условий предоставления дополнительных отпусков, не предусмотренных ТК РФ (ст.116 ТК РФ);
- утверждения графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждения правил внутреннего трудового распорядка, локальных актов, устанавливающих систему оплаты труда, формы расчетного листка (ст. 135, 136, 190 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда (ст. 147 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- принятие мер, направленных на предотвращение массового увольнения работников (ст.74,ст.180 ТК РФ);
- установления форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников (ст.212 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
- расследование несчастного случая (ст. 229 ТК РФ).

1.9.Работодатель обязуется:

1.9.1. Соблюдать трудовое законодательство, обеспечивать условия труда, соблюдать локальные акты Университета, условия коллективного договора; привлекать в установленном порядке к дисциплинарной и материальной ответственности лиц, виновных в нарушении трудовых прав и обязанностей.

1.9.2. Всем работникам предоставлять равные возможности в реализации права на труд независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, отношения к религии, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.

1.9.3. Преподаватели, направляемые на повышение квалификации или стажировку, освобождаются на весь период стажировки, переподготовки или повышения квалификации от учебной нагрузки на кафедре с сохранением средней заработной платы. Участие преподавателей в работе научных школ, семинаров, симпозиумов и конференций, в том числе и за рубежом, осуществляется за счет средств Университета.

1.9.4. Предусматривать выделение средств на обеспечение социальной поддержки работников.

1.9.5. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.9.6. Рассмотреть перечень должностей работников, у которых может быть ненормированный рабочий день.

1.9.7. Информировать Профсоюз о намечаемых структурных изменениях, связанных с реорганизацией или ликвидацией структурных подразделений Университета.

1.9.8. Рассмотреть вопросы об организации охраны, защиты и воспроизводства федерального государственного лесного фонда, предоставленного Университету в постоянное (бессрочное) пользование для осуществления образовательной и научно-исследовательской деятельности ведения образцового лесного хозяйства, а так же охраны охотничьего фонда и ведения учебно-охотничьего хозяйства в Лисинском учебно-опытном лесхозе.

1.10. Работники обязуются:

1.10.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами и должностными инструкциями.

1.10.2. Соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные акты Университета, обеспечивать здоровый морально-психологический климат в коллективе.

1.10.3. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников. Обеспечивать правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, мебели, инструментов, техники и материалов. Соблюдать нормы и правила по охране труда и правила пожарной безопасности. Возмещать нанесенный Университету ущерб в порядке, предусмотренном ТК РФ.

1.10.4. В целях развития уровня культуры поведения в обществе, повышения престижа Университета отдавать предпочтение деловому стилю одежды. Факты появления на рабочем месте

в нетрезвом состоянии, курения, употребления алкогольных напитков, наркотических веществ, считать грубейшим нарушением трудовой дисциплины.

1.11. Объединенная первичная профсоюзная организация обязуется:

1.11.1. Осуществлять в соответствии с законодательством РФ общественный контроль над выполнением работодателем трудового законодательства и правил по охране труда, содействовать улучшению условий труда и обучения.

1.11.2. Доводить до работников информацию об имеющихся возможностях по оздоровлению в санаториях, пансионатах и домах отдыха, оказывать содействие при организации летнего оздоровительного отдыха работников и обучающихся.

1.11.3. Ходатайствовать перед работодателем о предоставлении материальной помощи работникам в случае чрезвычайных жизненных обстоятельств.

1.11.4. Совместно с работодателем и Советом ветеранов Университета осуществлять шефство над одиночными бывшими работниками Университета (пенсионеры), участниками Великой Отечественной войны, жителями блокадного Ленинграда, помогать нуждающимся многодетным семьям работников, малообеспеченным обучающимся.

1.11.5. Вести пропаганду здорового образа жизни, оказывать содействие Работодателю в организации профилактической работы среди работников и обучающихся в вопросах предупреждения алкоголизма, наркомании, курения.

1.11.6. Профсоюз принимает на себя обязательства по организации и проведению торжественных мероприятий в Университете, культурно-массовой и спортивно-оздоровительной, патриотической и информационной работы среди обучающихся, ветеранов, работников Университета и членов их семей.

1.11.7. Содействовать в привлечении к участию коллектива Университета в периодических субботниках по уборке парковой территории и производственных помещений, в том числе территории Ботанического сада, способствовать бережному отношению к материальным ценностям, экономии материальных и энергетических ресурсов.

1.11.8. Принимать участие в незамедлительном разрешении возникающих споров (конфликтов); содействовать их мирному и быстрому урегулированию в рамках действующего законодательства, предотвращать экстремальные ситуации и т.д.

1.11.9. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников Университета.

1.12. Профсоюз и работодатель периодически обновляют информационные стенды в учебных корпусах и общежитиях Университета с материалами, отражающими направления деятельности вуза.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом, регулируются законодательством, уставом Университета, должностными инструкциями и коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами трудового договора. По соглашению сторон в трудовой договор включаются сведения, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством или коллективным договором, являются недействительными.

2.3. Замещение должностей педагогических работников и научных работников в Университете производится по трудовому договору. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.4. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами 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 законодательством Российской Федерации. 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 нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья.

2.5. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения Трудового кодекса, иных документов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора.

2.6. Работники Университета могут привлекаться работодателем для выполнения работ, не предусмотренных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных в Трудовом кодексе.

Российской Федерации, только с их письменного согласия при условии заключения соглашения с указанием сроков, условий и размеров дополнительной оплаты.

2.7. При возникновении ситуаций, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Профсоюза вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы на таких условиях, то трудовой договор расторгается в соответствии с Трудовым кодексом с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций. Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения Профсоюза.

2.8. О предполагаемом массовом сокращении численности или штата работников Университета, его подразделений (в том числе о переводе на режим неполной занятости) работодатель обязан уведомить Профсоюз не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с обоснованием необходимости проведения сокращения. Работодатель и Профсоюз проводят взаимные консультации и мероприятия, направленные на трудоустройство высвобождаемых работников, их переквалификацию.

2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса и Отраслевого соглашения п.4.2. преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников Университета имеют также работники:

- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (не более чем за два года до достижения пенсионного возраста) если они проработали в Университете свыше 10 лет;
- работникам, которые совмещают работу с обучением в образовательных организациях;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

В дополнение к выходному пособию, установленному законодательством, по ходатайству Профсоюза работникам пенсионного возраста, проработавшим в Университете непрерывно на момент увольнения свыше 20 лет, выплачивается от 50 до 100 % среднего месячного заработка.

2.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

2.11. По инициативе работодателя расторжение Трудового договора в связи с сокращением численности или штата с работником из числа профессорско-преподавательского состава допускается только после окончания учебного года.

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

2.13. Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

2.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных ст. 128 Трудового кодекса, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

2.15. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи заявления выдать работнику безвозмездно копии документов, связанные с работой и заверенные в установленном в Университете порядке.

2.16. Работодатель создает условия для повышения квалификации Работников.

2.17. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, награждает почетной грамотой, иными наградами Университета), а также осуществляет материальное поощрение в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета и условиями коллективного договора.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, условиями трудового договора и коллективного договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

3.2. Для работников профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного состава Университета устанавливается шестидневная рабочая неделя, для прочих работников - пятидневная. В случаях, когда время работы структурных подразделений не совпадает со временем начала и окончания работы, установленным Правилами внутреннего трудового распорядка, время работы этих подразделений устанавливается приказом ректора по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений, согласованному с проректором по направлению деятельности подразделения.

3.3. В рабочее время педагогических работников, реализующих основные образовательные программы среднего профессионального образования, и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом педагогического работника, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурных, оздоровительных, спортивных, творческих или иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Университета, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации.

Норма часов учебной (преподавательской) работы для преподавателей колледжа за ставку заработной платы регламентируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет 720 часов в год. Верхний предел учебной нагрузки не может превышать 1440 часов в год.

Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году. При этом средний объем учебной нагрузки, а также её верхние пределы дифференцированно по должностям устанавливаются ежегодно на начало учебного года локальным нормативным актом Университета.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.4. Увеличение объема учебной (преподавательской) нагрузки осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ (совмещение, совместительство). Оплата труда работника в этих случаях осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета.

3.5. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный

рабочий день или неполную рабочую неделю по личному заявлению с составлением индивидуального графика следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

3.6. Работодатель обязуется по мере возможностей не назначать проведение экзаменов в выходные дни (воскресенье), за исключением случаев, когда предложение об их проведении исходит от работников кафедр.

3.7. Женщинам-преподавателям, имеющим детей дошкольного возраста, по возможности не планировать занятия по субботам (личное заявление с визой заведующего кафедрой, директора института).

3.8. Работодатель должен ознакомить работников из числа профессорско-преподавательского состава и педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода ППС в ежегодный отпуск.

3.9. Для отдельных категорий работников Университета может быть установлен суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка СПбГЛТУ.

3.10. В случаях, предусмотренных законодательством, допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочным работам.

3.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.12. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе и до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности.

3.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей;
- работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

3.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам (по возрасту) – 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях предоставляются работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4

степени либо опасным условиям труда.

3.16. По представлению руководителя структурного подразделения учебно-вспомогательному персоналу по личному заявлению может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск сроком до двух недель в июле-августе.

3.17. Работодатель в исключительных случаях имеет право отозвать работника из отпуска только с согласия работника. Не использованная при этом часть отпуска предоставляется работнику в соответствии с законодательством.

3.18. Работнику, имеющему право на назначение страховой пенсии, по его письменному заявлению может быть одновременно предоставлен отпуск без сохранения заработной платы для обращения за установлением страховой пенсии в установленном порядке продолжительностью до 2 календарных дней.

3.19. В случае привлечения работников Лисинского учебно-опытного лесхоза к тушению лесных пожаров по согласованию с администрацией Университета работникам может быть предоставлен дополнительный отпуск.

3.20. В летние месяцы (июль, август) профессорско-преподавательский состав Университета и учебно-вспомогательный состав кафедр работает в соответствии с расписанием занятий, экзаменов, графиками проведения практик и проведением государственной итоговой аттестации. Для остальных работников Университета устанавливается пятидневная рабочая неделя.

4. Нормирование и оплата труда

4.1. Система оплаты труда работников Университета устанавливается Положением об оплате труда работников, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом мнения Профсоюза.

Работодатель самостоятельно формирует фонд оплаты труда работников за счет средств субсидий из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, полученных от приносящей доходной деятельности.

4.2. Работодатель производит выплату заработной платы два раза в месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. В случае задержки выплаты заработной платы сроком более пяти дней работодатель информирует коллектив о причинах задержки.

4.3. Установить днями выплаты заработной платы в Университете:

- число месяца 24 – для выплаты аванса заработной платы за текущий месяц;

- число месяца 09 – для выплаты окончательного расчета по заработной платы за предыдущий календарный месяц.

- в Лисинском учебно-опытном лесхозе (филиал СПбГЛТУ) даты выплаты заработной платы устанавливаются самостоятельно.

4.4. Перевод заработной платы на личные счета работников работодатель производит на основании личного заявления работника или при наличии соответствующего соглашения в тексте трудового договора с работником.

4.5. При выплате заработной платы по требованию Работника выдается расчётный листок, в котором должны быть отражены составные части заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения Профсоюза.

4.6. Средняя месячная заработная плата работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) в нормальных условиях труда, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

4.7. Работодатель по представлению руководителей структурных подразделений производит доплаты, надбавки и поощрительные, стимулирующие выплаты работникам в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда работников Университета,

коллективным договором.

4.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (совмещение, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ).

Срок, в течение которого работник будет выполнять указанную дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

4.9. Оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работодатель производит в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса РФ.

Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном (до 50% должностного оклада, рассчитанного за час работы) по сравнению с работой в нормальных условиях, кроме лиц, работающих по графику сменности, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

4.10. Работодатель по результатам специальной оценки условий труда устанавливает соответствующие доплаты к должностным окладам работников, занятых на вредных и (или) опасных работах. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом результатов аттестации рабочих мест.

5. Социальная сфера

5.1. Меры социальной поддержки и защиты распространяются на всех работников Университета, за исключением тех, которые распространяются только на работников – членов профсоюза и финансируются из средств бюджета профсоюзной организации.

5.2. Часть гарантий и компенсаций работникам предоставляются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ)
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ).

5.3. Материальная помощь является выплатой социального характера и её размер определяется решением работодателя который может предусмотреть как конкретные суммы матпомощи так и диапазон в зависимости от финансовых возможностей Университета с учетом мнения Профсоюза. Выделение помощи оказывается при наличии подтверждающих документов: выписки из истории болезни, договоров на лечение, рецептов, чеков и т.д.

5.4. Единовременная выплата социальной поддержки может быть оказана:

- в случае смерти работника (его близким родственникам);
- в случае смерти близких родственников работника (родителей, детей, супругов);
- при длительном лечении (более двух месяцев) и последующей реабилитацией;
- на лечение онкологических заболеваний или приобретение дорогостоящих лекарств;
- на проведение неотложных хирургических операций сердечно-сосудистой системы, опорно-двигательного аппарата;
- работнику, попавшему в тяжелую жизненную ситуацию (в случае стихийных бедствий, пожара, кражи домашнего имущества и т.д.);
- при вступлении в брак (с момента трудоустройства в СПбГЛТУ) или рождении ребенка;
- на поддержку одиноких пенсионеров – бывших работников университета при стаже работы в вузе не менее 20 лет;
- в связи с трудовым юбилеем (начиная с 15 лет работы в СПбГЛТУ и далее через каждые пять лет);

- в связи с выходом работника на пенсию (со стажем работы в университете не менее 15 лет);
 - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 14 лет;
 - многодетным родителям имеющим детей до 14 лет (трое и более).
- 5.5. Работодатель по письменному заявлению работников, у которых дети являются учащимися младших классов (1-4) по согласованию с руководителем структурного подразделения, предоставляет дополнительный оплачиваемый день отдыха в первый день каждого учебного года (День знаний - 1 сентября).
- 5.6. Работникам Университета предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:
- на рождение ребенка в семье работника - 1 день;
 - в связи со смертью близких родственников и членов семьи - 2 календарных дня;
- 5.7. Работникам Университета по согласованию с руководителем структурного подразделения для организации школьных каникул для детей до 14 лет (весна, зима) предоставляется отпуск до семи календарных дней без сохранения заработной платы.
- 5.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до пяти календарных дней.
- 5.9. Работодатель по представлению руководителя структурного подразделения работникам-юбилярам университета (50 лет и далее через каждые 5 лет) из числа ППС, УВП и работникам других категорий устанавливает единовременную выплату (поощрение за заслуги перед Университетом в научно-педагогической, международной работе, активное участие в общественной жизни Университета и т.д.) в сумме минимального размера оплаты труда согласно п.6.6. Положения об оплате труда работников СПбГЛТУ.
- Сумма поощрения может устанавливаться работодателем с учетом стажа работы в СПбГЛТУ, личного вклада работника в развитие Университета, уровня научной и педагогической деятельности и от финансовых возможностей работодателя.
- 5.10. Работодатель может устанавливать работникам иные выплаты к должностному окладу по основному месту работу помимо тех, которые утверждены Положением об оплате труда работников СПбГЛТУ (п.6.1.):
- имеющим почетное звание «Заслуженный лесовод»;
 - имеющим почетное звание «Почетный мебельщик России».
- 5.11. В целях реализации молодежной политики, поддержки и закрепления в Университете молодых преподавательских кадров работодатель предусматривает меры их социальной поддержки.
- 5.12. Работодатель обязуется обеспечить оказание услуг по организации горячего питания для работников и обучающихся в учебных корпусах Университета. Профсоюз совместно с представителем работодателя осуществляет проверку пунктов питания по ассортименту, качеству питания, ценообразованию, соблюдению санитарно-эпидемиологических норм и правил в помещениях питания.
- 5.13. Работникам вуза предоставляется право на специальное обслуживание пунктами питания университета (столовая, кафе) в связи с проведением различных мероприятий (день рождения, юбилейная дата и т.д.).
- 5.14. Работодатель обязуется один раз в год в рабочее время создавать условия для прохождения работниками университета флюорографии по месту работы.
- 5.15. Работодатель организует на территории 1 и 2 учебных корпусов работу банкоматов для обслуживания банковских счетов, карт работников и обучающихся.
- 5.16. Работодатель при принятии решений об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы Университета, обязан не допускать ухудшение условий труда, быта и отдыха работников и учитывать мнение Профсоюза.
- 5.17. Работодатель с учетом мнения Профсоюза рассматривает вопросы, связанные с организацией работы СОК «Северный», Санатория-профилактория, актового зала, спортивных сооружений Университета.
- 5.18. Работодатель по согласованию с кафедрой физической культуры бесплатно предоставляет работникам университета и членам их семей спортивные залы и площадки в свободное от

учебных занятий и плановых мероприятий время для проведения спортивной и физкультурно-оздоровительной работы.

5.19. Работодатель и Профком обязуются совместно рассмотреть льготные и доступные для работников варианты медицинского обслуживания в санатории-профилактории СПбГЛТУ с лекарствами и необходимыми медицинскими материалами за счет средств работников.

5.20. Работодатель рассмотрит вопросы технического содержания спортивных сооружений; приобретения спортивной формы; обеспечение медицинского контроля во время проведения спортивных мероприятий; выделение финансирования на страхование студентов для участия в соревнованиях.

5.21. Работодатель контролирует подготовку общежитий к новому учебному году с учетом их эксплуатации в отопительный сезон; своевременно обновляет материальную базу общежитий для комфортного проживания (мягкий инвентарь, мебель, оборудование для учебных комнат, сантехническое оборудование).

5.22. В Лисинском учебно-опытном лесхозе в зимний период, на время работ связанных с лесопользованием, для отдельных категорий сотрудников, связанных с заготовкой, погрузкой, вывозкой, приемкой и переработкой древесины, может быть установлена шестидневная рабочая неделя, с продолжительностью рабочего дня не более 7 часов. При работе в холодное время года на воздухе работникам предоставляются перерывы для обогрева и отдыха. Эти перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются.

5.23. Для отопления жилых помещений работников учебно-опытного лесхоза, а также для бывших работников лесхоза (пенсионеров, инвалидов) отпуск отходов древесины и валежника производится бесплатно; отпуск дров производится на льготных условиях по нормам, установленным законодательством Российской Федерации.

5.24. Работодатель и Профсоюз проводят для работников, обучающихся и ветеранов Университета различные мероприятия посвященные государственным, профессиональным, международным и народным праздникам России.

5.25. Профсоюз проводит работу по защите социально-трудовых интересов работников Университета, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, оказывает при необходимости бесплатную юридическую помощь членам профсоюза; содействует им в приобретении путевок в санатории и дома отдыха; организует экскурсионные туры, приобретение билетов в театры и концертные залы СПб по льготному тарифу.

5.26. Профсоюзная организация при формировании годового плана профсоюзного бюджета определяет и планирует выделение средств на социальную поддержку работников и обучающихся; на помощь молодым нуждающимся семьям в возрасте до 30 лет, имеющим одного или более детей; на патриотическую работу, культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу.

5.27. Работодатель и Профсоюз договорились о совместном оформлении информационных стендов и портретных галерей с биографическими сведениями:

- «Выдающиеся выпускники университета»;
- «Почетные профессора университета»;
- «Меценаты университета»;
- «Лучшие студенты СПбГЛТУ» и другие.

6. Охрана труда и техника безопасности

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников и обучающихся Университета в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.2. Работодатель обязуется обеспечить право работников Университета на безопасные и здоровые условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, которые предупреждают производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК).

6.3. Для реализации этого права стороны договорились ежегодно, в начале каждого календарного года заключить Соглашение по охране труда с определением в нем

организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц и т.д. (ст. 218 ТК).

6.4. Работодатель ежегодно предусматривает в бюджете СПбГЛТУ средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест (ст.226 ТК РФ).

6.5. В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда используется возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.6. Работодатель обеспечивает:

- организацию и проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ);

- выдачу молока или других равноценных продуктов либо замену выдачу соответствующих продуктов компенсационными выплатами в размере, эквивалентном стоимости таких продуктов;

- бесплатную выдачу работникам соответствующих должностей и профессий специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами, а также их выдачу сверх установленных норм за счет средств Университета. Перечень профессий работников утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза;

- хранение, стирку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Работодателя (ст.221 ТК РФ);

- выдачу смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и Стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ №1122-н от 17.12.2010г. и приказом Минтруда №805 от 23.11.2017;

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- регулярное проведение профилактического медицинского осмотра работников по установленному законодательством Российской Федерации перечню должностей и профессий;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;

- сбор, размещение и утилизацию отходов научной, учебной, хозяйственной деятельности подразделений Университета в соответствии с нормативными документами СанПиН;

- режим запрета курения в корпусах университета;

- организация специальных зон для курения;

- работу гардеробов во всех учебных корпусах в холодное время года (с 01.10 по 3.04);

- установленный нормами тепловой режим в помещениях Университета в зимнее время;

- любую лабораторию необходимым количеством средств огнетушения и аптечкой первой помощи;

- охрану зданий, помещений и общежитий Университета.

6.7. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий направленных на укрепление противопожарной защиты Университета и общежитий.

6.8. Работодатель обеспечивает условия работы для осуществления контроля за соблюдением

норм и правил по охране труда уполномоченным лицом по охране труда от Профкома.

7. Обеспечение деятельности Профсоюзной организации

7.1. Права и гарантии деятельности выборных профсоюзных органов определяются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», Генеральным соглашением от 13.04.2021 между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 - 2023 годы, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2021-2023 годы, Уставом профессионального союза работников народного образования и науки, Уставом СПбГЛТУ, иными законодательными актами Российской Федерации.

7.2. Для осуществления деятельности Профсоюзной организации СПбГЛТУ (ст. 32, 377 ТК РФ) работодатель:

- предоставляет в безвозмездное пользование помещения в здании по адресу: Санкт-Петербург, Институтский переулок, дом 5, корпус 2, комн. 322.323;
- закрепляет за профсоюзом телефон с городским номером 2179261;
- предоставляет возможность использовать аудиторию 227 главного корпуса для проведения совещаний, заседаний различных комиссий, собраний, встреч ветеранов труда Университета, ветеранов ВОВ, жителей блокадного Ленинграда и т.д. в свободное от учебных занятий время;
- предоставляет необходимую для работы мебель, оборудование;
- предоставляет бесплатное оснащение и техническое обеспечение: освещение, отопление, уборка помещений и их охрана; интернет, ремонт и обслуживание компьютерной и множительной техники;
- предоставляет по заявке Профсоюза актовый зал, аудитории и другие помещения для проведения профсоюзных конференций, мероприятий институтов или Университета;
- выделяет компьютеры и другую оргтехнику, оказывает бесплатные услуги по печати и тиражированию документов, связанных с деятельностью Профсоюза;
- размещает в информационном пространстве Университета информацию Профкома, включая

предоставление страницы на информационном сайте Университета и доступ в сеть Интернет.

7.3. Члены выборных профсоюзных органов, председатели комиссий, председатели профбюро институтов и других подразделений могут освобождаться от основной работы (по мере необходимости) для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также для участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, собраний с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

7.4. Работодатель:

- осуществляет с письменного согласия работников и обучающихся, являющихся членами профсоюза, ежемесячное удержание членских профсоюзных взносов и безналичное перечисление их через бухгалтерию с расчетного счета СПбГЛТУ на расчетный счет Профсоюзной организации. Перечисление взносов производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы (Соглашение о перечислении взносов);
- включает Профсоюз в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, приказов, касающихся трудовых, профессиональных, социально-экономических и других интересов работников и обучающихся Университета;
- обязуется предоставлять Профсоюзу по запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, условий проживания студентов в общежитиях, заработной платы, стипендий, материальной помощи и другим социально-экономическим вопросам, затрагивающим интересы сотрудников и обучающихся.
- может применять меры поощрения, в том числе материальные, к представителю Профсоюзной организации, освобожденному от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей;

- по представлению Профсоюзной организации рассматривает в установленном порядке вопрос о премировании работников, принимающих активное участие в различных общественно-значимых мероприятиях Университета, межвузовских конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.

7.5. Увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов Профкома, выборных коллегиальных органов Профсоюзных организаций структурных подразделений (не ниже профбюро институтов), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

7.7. Освобожденные профсоюзные работники, работающие в СПбГЛТУ по основному месту работы обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники Университета в соответствии с коллективным договором.

8. Разрешение конфликтов.

8.1. Работодатель и Профсоюзная организация пришли к взаимной договоренности о разрешении конфликтов по следующей процедуре:

- в Университете для рассмотрения возникающих индивидуальных трудовых споров создается Комиссия по трудовым спорам (КТС). Компетенция КТС и порядок ее работы регулируется ТК РФ и Положением о Комиссии по трудовым спорам Университета.

- до обращения в КТС работник должен самостоятельно или с привлечением Профсоюза принять меры к урегулированию разногласий при непосредственных переговорах с руководителем подразделения. Если на этом уровне решение не принимается, трудовой спор передается на рассмотрение в КТС.

8.2. Трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда разрешаются ректором и Профсоюзом.

8.3. Коллективные трудовые споры в связи с невыполнением Коллективного договора разрешаются в соответствии с Законом РФ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

9. Ответственность сторон

9.1. Стороны, подписавшие Коллективный договор, несут равную ответственность за выполнение обязательств по его положениям в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

9.2. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Коллективный договор составлен в 3-х экземплярах равных по своей юридической силе.

Копия верна

Пронумеровано, прошито
количество листов

15 (пятнадцать)

Подпись: *В. И. О.*

