

МИНИСТЕРСТВО СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И ЗДОРОВЬЯ
ИМЕНИ П.Ф. ЛЕСГАФТА, САНКТ-ПЕТЕРБУРГ»**



ПРИНЯТО

Конференцией работников и обучающихся
НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург
« ____ » _____ 20__ г.

Председатель Конференции
Ректор _____ С.И. Петров

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023 – 2025 годы**

Санкт-Петербург

202__

1. Общие положения

1.1. В настоящем Коллективном договоре используются следующие основные термины и определения:

Работодатель — Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Национальный государственный Университет физической культуры, спорта и здоровья имени П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург» (далее - НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург)/Университет).

Представители работодателя - ректор НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербурга, а также уполномоченные им лица в соответствии со статьей 33 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), представляющие интересы Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

Согласно ст. 20 ТК РФ права и обязанности Работодателя в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Работники Университета — лица, состоящие в трудовых отношениях с НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург (далее — Работники).

Представитель Работников – первичная профсоюзная организация сотрудников НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург, являющаяся представительным органом Работников в социальном партнерстве (далее — Профсоюз), коллегиальным органом управления которой является Профсоюзный комитет (далее — Профком, Профсоюзный комитет), возглавляемый председателем.

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально- трудовые отношения между Работниками и Работодателем (далее — Коллективный договор/Договор) в лице их представителей. Коллективный договор направлен на усиление социальной защищенности Работников и обеспечение стабильной эффективной деятельности Университета.

Трудовой договор (далее ТД) – соглашение между Работником и Работодателем, по которому Работник обязуется лично выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, а Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, своевременно выплачивать заработную плату в установленные сроки и размерах, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации, иными соглашениями, настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и соглашением сторон.

Материальная помощь - обеспечение необходимых материальных условий для решения имеющихся у работника денежных проблем. Эта выплата не является стимулирующей или компенсационной, не входит в систему оплаты труда, не зависит от достижений. Выплата осуществляется при возникновении у

работника особых обстоятельств (свадьба, рождение ребенка, пожар, смерть близкого родственника и т.п.).

2. Стороны, статус и сроки Коллективного договора

2.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем — Университетом, в лице ректора Петрова С.И. действующего на основании Устава, и Работниками Университета, в лице Председателя Профсоюзного комитета Зверева В.Д. далее именуемые вместе Стороны, отдельно именуемые - Сторона.

2.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от **12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»**, Уставом НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург и другими нормативными правовыми актами.

2.3. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемыми частями. Сокращения, применяемые в Коллективном договоре, в равной степени распространяются на основной текст и на приложения к нему.

2.4. Профсоюз представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы Работников Университета, являющихся членами Профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ - интересы всех Работников Университета независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

2.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией.

2.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Университета.

2.7. Коллективный договор принимается конференцией работников и обучающихся, вступает в силу с момента его подписания ректором Университета и председателем Профсоюзного комитета и действует в течение трех лет.

2.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором.

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

2.10. При смене формы собственности Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

2.12. Работодатель в течение 7 (семи) дней после подписания Коллективного договора направляет его для уведомительной регистрации в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

2.13. Не позднее чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора Стороны могут вступить в коллективные переговоры о заключении нового Коллективного договора в порядке, установленном настоящим Договором. При отсутствии инициативы Сторон на заключение нового Коллективного договора, либо продления срока действующего, действие Коллективного договора продлевается на новый трехлетний срок.

2.14. Сторона, получившая предложение о заключении нового Коллективного договора, обязана в 5 (пяти) - дневной срок со дня его получения вступить в переговоры или (в случае продления) начать обсуждение продления срока действия Коллективного договора.

2.15. Настоящий Договор может быть изменен и (или) дополнен по взаимной договоренности Сторон в установленном настоящим Договором порядке.

2.16. Стороны договорились о создании на паритетной основе комиссии (далее — Комиссия) из 5 человек (должностей) в целях осуществления:

— подготовки решений по продлению/заключению нового Коллективного договора, проектов по внесению изменений и (или) дополнений в Коллективный договор;

— регулярного (не реже одного раза в год) контроля за выполнением Сторонами положений Коллективного договора;

— разъяснения положений Коллективного договора по вопросам их применения;

— взаимных консультаций по вопросам выполнения Коллективного договора;

— урегулирования разногласий, возникающих при выполнении Сторонами Коллективного договора.

Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

2.17. Стороны установили следующий порядок продления, внесения изменений и (или) дополнений в Коллективный договор:

— предложения о продлении, внесении изменений и (или) дополнений в Коллективный договор поступают от Работников (его представителей) и Работодателя (его представителей) в Комиссию и рассматриваются на ее заседании;

— комиссия по результатам рассмотрения предложений готовит проект внесения изменений и (или) дополнений в Коллективный договор (в том числе о его продлении);

— соглашение о продлении, об изменении и (или) дополнении в Коллективный договор подписывается Сторонами Коллективного договора после решения Конференции работников и обучающихся.

2.18. Коллективный договор, Соглашение о продлении, об изменении и (или) дополнении в Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются Работодателем на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

2.19.Согласованные сторонами изменения, Соглашение о продлении, Коллективного договора подписываются ректором Университета и председателем Профкома с оформлением их в качестве отдельного дополнительного соглашения.

2.20.В течение 2 (двух) недель со дня уведомительной регистрации сведения о продлении Коллективного договора, изменения и (или) дополнения в него доводятся до сведения Работников приказом по Университету и размещаются на официальном сайте Университета и (или) путем распространения его в печатном виде в структурных подразделениях Университета.

2.21.Пересмотр обязательств Сторон по настоящему Договору не может приводить к ограничению прав, снижению уровня социальных гарантий Работников.

2.22.Договаривающиеся стороны берут на себя обязательство рассматривать социально - трудовые отношения между Работниками и Работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

2.23.Оригиналы текста настоящего Коллективного договора, подписанные в установленном порядке, хранятся в отделе кадров и у Председателя профсоюзного комитета.

2.24.Работники, вновь принимаемые на работу, при заключении трудового договора, должны быть ознакомлены с текстом действующего Коллективного договора, Уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об обработке и защите персональных данных работников и обучающихся и иных лиц университета, Положением об оплате труда работников, должностной инструкцией, под роспись, о чем делается отметка в трудовом договоре.

2.25.Руководствуясь основными принципами социального партнерства, Стороны договорились способствовать повышению качества образования в Российской Федерации, результативности деятельности НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург, конкурентоспособности на рынке труда.

2.26.Профсоюз обязуется содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины, охраны труда и в установлении благоприятного климата в трудовых коллективах структурных подразделений, в том числе обособленных, Университета.

3. Участие работников в управлении Университетом

3.1. В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым участие Работников в управлении НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург посредством:

- учета Работодателем мнения выборного органа Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором;
- проведения Профкомом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые интересы Работников;
- получения от Работодателя информации по социально-трудовым вопросам;

- обсуждения с Работодателем вопросов о работе Университета, внесения предложений по его совершенствованию;
- участия в разработке и принятии Коллективного договора;
- участия в проведении специальной оценки условий труда работников НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург;
- участия в проведении аттестации работников НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург. представители Профсоюза участвуют в работе Комиссий, в компетенцию которых входит решение вопросов, затрагивающих трудовые социальные права и интересы Работников, а также участвуют в совещаниях при обсуждении этих вопросов.

3.2. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель Профсоюзного комитета.

3.3. Профсоюз имеет право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства в Университете в соответствии с действующим законодательством.

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

3.5. Профсоюз имеет право обсуждать полученную в соответствии с пунктом 3.5 информацию с приглашением представителей Работодателя.

3.6. Профсоюз имеет право вносить в органы управления НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург обязательные для рассмотрения предложения по вопросам совершенствования трудовых и социальных отношений.

3.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в Университете принимаются нижеследующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда;
- форма расчетного листка;
- положение об эффективном контракте, показателях и критериях эффективности деятельности работников, в том числе из числа профессорско-преподавательского состава Университета;
- график отпусков Работников;
- другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, для принятия которых законодательством Российской Федерации предусмотрен обязательный учет мнения первичной профсоюзной организации.

3.8. Локальные нормативные акты Университета не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

4. Обязательство Сторон

4.1. Работодатель Университета обязуется:

- обеспечивать удержание в безналичной форме профсоюзных взносов с Работников Университета, являющихся членами Профсоюза, по их письменному заявлению и перечислять их на счет профсоюзной организации;
- согласовывать с Профсоюзом вопросы, связанные с расторжением трудовых договоров работников, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, Уставом Университета и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за охраной труда, соблюдения трудового законодательства РФ, социальных гарантий Работников, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством РФ;
- представлять и защищать интересы работников Университета независимо от их членства в Профсоюзе по вопросам применения трудового законодательства, социальным вопросам, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев;
- входить в состав комиссии по охране труда.

4.3. Работники Университета обязуются:

- обеспечивать выполнение уставных задач НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург и их реализацию;
- заботиться о сохранении и укреплении имиджа Университета повышении его престижа;
- соблюдать Устав НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург, положения настоящего Договора, Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты Университета, приказы, распоряжения Работодателя;
- добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, использовать рабочее время исключительно для исполнения трудовых обязанностей, использовать оргтехнику и интернет исключительно для исполнения трудовых функций;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- в установленном в Университете порядке проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности;
- бережно относиться к имуществу Университета (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в Университете, если Университет несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, экономно расходовать энергию, воду, другие материальные ресурсы;
- содержать рабочее оборудование, технику и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, в помещениях Университета, в т.ч. общего пользования и т.д., соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- не выносить рабочий инвентарь, оргтехнику, одежду, инструменты из помещений и территории Университета без письменного разрешения Работодателя;

—быть независимыми при исполнении трудовых обязанностей от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

—воздерживаться от недостоверных публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности руководства Университета, государственных органов или органов местного самоуправления, порочащих Университет и органы государственной власти;

—соблюдать нормы служебной, профессиональной этики, проявлять корректность и внимательность в обращении с коллегами и обучающимися;

—принимать меры к немедленному устранению причин и условий, нарушающих учебно-воспитательный процесс и нормальную работу Университета, немедленно сообщать о фактах подобного рода нарушений Работодателю Университета;

—предварительно согласовывать с непосредственным руководителем своё отсутствие на рабочем месте, в том числе если это связано с исполнением своих трудовых обязанностей;

—соблюдать установленный в Университете контрольно-пропускной режим, пользоваться электронным пропуском при входе и выходе из зданий и с территории Университета, не передавать свой пропуск третьим лицам, а также другим Работникам. При этом обработка персональных данных Работника при осуществлении пропускного режима на территорию Университета, может осуществляться Работодателем самостоятельно либо с привлечением сторонней организации, путем заключения отдельного договора в рамках оказания услуг;

—соблюдать требования режима секретности. Не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей;

—урегулировать трудовые конфликты в соответствии с действующим законодательством РФ;

—соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

1)проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

2)проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

3)незамедлительно сообщать непосредственному руководителю либо вышестоящему руководству о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

4)не курить на территории Университета.

5. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

5.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными соглашениями, регулирующими вопросы трудовых правоотношений, настоящим Коллективным договором.

5.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых находится у Работодателя, другой – у Работника.

5.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

5.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению между Работником и Работодателем и в письменной форме.

5.5. Трудовой договор с Работниками заключается как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

5.6. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.7. Проректоры принимаются на работу по срочному трудовому договору на срок не превышающий срок полномочий ректора Университета.

5.8. Замещение всех должностей научно-педагогических Работников в Университете производится по срочному трудовому договору, заключаемому как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора (не более 5 лет).

5.9. Заключению трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), предшествует конкурс или выборы:

5.9.1. Должности ППС подлежащие замещению по конкурсу: профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент.

5.9.2. Должности декана факультета, директора института и заведующего кафедрой являются выборными. Заключению трудового договора по данным должностям предшествует выборы.

5.10. Заключению трудового договора с научными работниками предшествует конкурс.

5.10.1. Должности научных работников, подлежащих замещению по конкурсу согласно действующему законодательству: заместитель директора (заведующего, начальника) по научной работе; главный (генеральный) конструктор; директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра), находящегося в структуре организации; руководитель научного и (или) научно-технического проекта; заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории); заведующий (начальник) конструкторского отдела (лаборатории); заведующий (начальник) центра (отдела) (патентования, научной и (или) научно-технической информации, коллективного пользования научным оборудованием,

коммерциализации результатов научной и (или) научно-технической деятельности); главный научный сотрудник; ведущий научный сотрудник; старший научный сотрудник; научный сотрудник; младший научный сотрудник; инженер-исследователь.

5.11. Порядок замещения должностей ППС и научных работников определяется Уставом и иными локальными нормативными правовыми актами Университета.

5.12. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель уведомляет об этом Работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

5.13. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

—об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

—об испытании;

—о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

—об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;

—о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;

—об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;

—об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

—5.14. Испытание при приеме на работу не устанавливается в соответствии со ст. 70 ТК РФ.

—5.15. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

—паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

—трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (при приеме на работу по совместительству: для подтверждения соответствия своей квалификации требованиям квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов, Работник предоставляет документы, подтверждающие это соответствие; на рабочие места, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда Работник предоставляет справку с основного места работы о занимаемой им должности и условиях труда на рабочем месте);

— документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

— документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

— документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

— справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

— в отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов, например, справка о психиатрическом освидетельствовании работника, документ о проведении предварительного медицинского осмотра, справка о флюорографическом обследовании.

5.16. В случае, установленном законодательством, при заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, необходимые для заключения трудового договора, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

5.17. При введении электронного документооборота в сфере трудовых отношений (далее – ЭДО) в Университете взаимодействие сторон будет осуществляться в рамках отдельного положения.

5.18. Между Работодателем и Работником может быть заключен трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной (удаленной) работе в соответствии с главой 49.1 ТК РФ, локальным нормативным актом Университета, принятым с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.19. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

5.20. В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

5.21. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом подписью ректора Университета (или иного уполномоченного лица) и печатью, или в форме электронного документа, в случае введения ЭДО:

—в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи соответствующего заявления;

—при увольнении в день прекращения трудового договора.

5.22. Работодатель по письменному заявлению Работника обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления выдать Работнику безвозмездно копии документов, связанные с работой и заверенные в установленном Университетом порядке.

5.23. При увольнении по собственному желанию в связи с уходом на пенсию впервые (один раз за все время работы) по достижении пенсионного возраста и проработавшим в Университете не менее 5 лет Работнику выплачивается материальная помощь в размере, указанном в Положении об оплате труда НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербурга (далее – Положение об оплате труда).

5.24. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и действующим законодательством РФ.

6. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

6.1. Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат Работникам за их труд в соответствии с законами, Коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

6.2. Система оплаты труда устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда.

6.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Не допускается выплата заработной платы в неденежной форме.

6.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда.

6.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

6.6. Заработная плата работникам Университета выплачивается два раза в месяц, 10-го и 25-го числа каждого месяца если первый день выплат совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.7. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

6.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. 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. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в отношении работников, получающих должностной оклад, в размере:

—одинарной часовой ставки (части должностного оклада за час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

—двойной часовой ставки (части должностного оклада за час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день в отношении Работников, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам — оплачивается в размере двойной часовой тарифной ставки. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Когда на выходной или праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Размер часовой ставки определяется в порядке, установленном Положением об оплате труда.

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.

6.10. Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться

предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.11. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном (плюс не менее 20 % часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы)) размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

6.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.13. В случае образования комиссии по трудовым спорам, членам этой комиссии предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

6.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работ 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 подразделениях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования;

—в подразделениях, связанных с обеспечением жизнедеятельности университета (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь).

6.15. Стороны договорились, что материальное поощрение Работников Университета осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.

6.16. Работодатель обеспечивает увеличение оплаты труда Работников на уровень инфляции.

6.17. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся Работодателем по согласованию с Профсоюзом в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

7. Гарантии и компенсации.

7.1. В случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы на проезд к месту командировки и обратно, наем жилого помещения, суточные, в соответствии с действующим законодательством РФ и Положением о командировках.

7.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) Работодателя либо сокращением численности или штата Работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие согласно действующему законодательству и Положению об оплате труда.

7.3. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

7.4. Работодатель компенсирует дистанционному Работнику расходы за использование для выполнения трудовой функции принадлежащих дистанционному Работнику или арендованных дистанционным Работником оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств. Расходы должны быть экономически обоснованными и документально подтвержденными.

7.5. Работодатель обязан в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соблюдать установленные для отдельных категорий Работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.6. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

7.7. Не допускается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет.

7.8. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, инвалидам, Работникам, имеющим детей-инвалидов, Работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

7.9. При расторжении трудового договора по соглашению сторон, может быть выплачено выходное пособие, размер которого устанавливается в письменном соглашении сторон трудового договора.

8. Режим труда

8.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка университета и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

8.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю.

8.3. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Норма рабочего времени Работника из числа профессорско-преподавательского состава за ставку заработной платы составляет 6 часов в день при шестидневной рабочей неделе, при пятидневной рабочей неделе – не более 8 часов в день при суммарной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

8.4. Режим работы преподавателей профессорско-преподавательского состава регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, расписанием учебных занятий и годовым учебным индивидуальным

планом работы преподавателя. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в воскресные дни допускается в исключительных случаях с согласия преподавателя и в соответствии с законодательством.

8.5. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением оплаты труда.

8.6. Учебная нагрузка ППС устанавливается в зависимости от квалификации преподавателя и профиля кафедры в объеме не превышающим 900 часов в год.

8.7. Учебная нагрузка ППС, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных Уставом и Коллективным договором Университета. Педагогическим работникам разрешается работа в Университете в том числе в его филиалах и/или представительствах по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Общая продолжительность рабочего времени при работе по совместительству в Университете в том числе в его филиалах и/или представительствах не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

8.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится без их согласия в следующих случаях:

— для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

— для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

— для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа университета или его отдельных подразделений. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюза.

8.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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 день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час.

8.11. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны

быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

8.12. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). По заявлению Работника Работодателем устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в том числе с разделением рабочего дня на части:

—беременным женщинам;

—одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

—работнику, осуществляющий уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

8.12.1. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится за фактически отработанное время.

8.12.2. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

8.13. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя сверх установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

8.14. Привлечение работников к сверхурочным работам производится работодателем без письменного согласия работника предусмотренных в ТК РФ в следующих случаях:

—при производстве работ, необходимых для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

—при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

—при необходимости выполнить или закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершеннее) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества университета либо создать угрозу для жизни и здоровья людей;

8.15. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

8.16. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин и работников, не достигших возраста 18 лет.

8.17. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (су-

пруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

8.18. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный зачет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

8.19. Для отдельных групп работников Университета устанавливается ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым работники по распоряжению работодателя при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее трех календарных дней, предусматривается локальным нормативным актом в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

8.20. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться работа в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

8.21. При режиме гибкого рабочего времени Работодатель обеспечивает Работнику отработку суммарного количества рабочих часов в течение определенного учетного периода, который может составлять до 1 года. Режимы гибкого рабочего времени могут применяться как при пяти- и шестидневной рабочей неделе, так и при других режимах работы.

8.22. Отдельным Работникам в соответствии с трудовым договором может устанавливаться сменная работа в соответствии с графиком сменности, суммарным учетом количества рабочих часов в течение периода, установленного приказом ректора.

8.23. Работнику может устанавливаться сменная работа, предусматрива-

ющая рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику и работу в ночное время.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

8.24. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

9. Время отдыха

9.1. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня - суббота и воскресенье, при шестидневной - один выходной день в неделю.

9.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни в случае привлечения Работников компенсируется, по соглашению сторон предоставлением другого времени отдыха или в денежной форме.

9.3. По представлению руководителей подразделений Работодателей имеет право предоставлять Работникам Университета отпуск без сохранения содержания, по уважительной причине.

9.4. По письменному заявлению Работника, согласованному с руководителем подразделения, ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

—участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

—работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

—родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы)- до 14 календарных дней в году;

—работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

—работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака своей или детей, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

9.4.1. Работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы по его письменному заявлению, в случае согласования с Работодателем:

—одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;

—родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;

—родителям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году;

– работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней в году;

— матерям (отцам), имеющим детей в возрасте до 14 лет, Работодатель предоставляет выходной день 1 сентября (за исключением случаев, предусмотренных в п.11.10 Договора);

- имеющим непрерывный стаж работы в университете более 20 лет - до 6 календарных дней.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

9.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы:

9.5.1. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

9.5.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

—Работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

—Работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

—Работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в

учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;

—Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

—Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

9.6. Работники, осваивающие программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры - стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

—дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает Работодатель;

—один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно 3 и 6 месяцев с сохранением среднего заработка.

9.7. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения:

9.7.1. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

—прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

—прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

9.7.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

—Работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

—Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

9.7.3. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

9.7.4. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

9.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

9.9. Работникам Университета предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно утвержденному графику отпусков.

Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается:

—ППС продолжительностью 56 календарных дней;

—Научным работникам Университета, имеющим ученую степень, продолжительностью:

—56 календарных дней для докторов наук;

—42 календарных дня для кандидатов наук.

—Работникам, имеющим инвалидность продолжительностью 30 календарных дней.

9.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, согласно статьи 117 ТК РФ. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам, составляет 7 календарных дней.

9.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляется Работникам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, разной продолжительности в соответствии с действующим законодательством.

9.12. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

9.13. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. ППС, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, подлежащих включению в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

9.14. Остальным Работникам, проработавшему в рабочем году не менее 11 месяцев, подлежащих включению в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск исходя из установленной продолжительности отпуска.

9.15. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

9.16. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по письменному заявлению Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности отпуска по основному месту работы.

9.17. ППС имеет право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы решаются на Ученом совете Университета.

9.18. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения каждого Работника Университета под роспись в установленном в Университете порядке.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (о времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала).

9.19. 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. Не допускается деление на части, если части разделены выходными и/или нерабочими праздничными днями.

9.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, и в порядке установленных законодательством и локальными нормативными актами Работодателя. Отпуск может быть перенесён по инициативе работника только после письменного согласования с Работодателем.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Замена части отпуска денежной компенсацией Работникам, в том числе беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, не допускается.

9.21. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

10. Охрана труда

10.1. Работодатель обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Работодатель обязуется разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Работодатель информирует каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах.

10.2. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных (до поступления на работу) и ежегодных периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению и за счет Работодателя в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.3. Работодатель обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.4. В Университете создается комиссия по охране труда. В состав комиссии на паритетной основе входят представители Работодателя и представители Профсоюза. Комиссия по охране труда в своей работе руководствуется локальными нормативными актами Работодателя и является составной частью системы управления охраной труда, а также одной из форм участия работников в организации работы по охране труда в структурных подразделениях.

10.5. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровью работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

10.6. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья подлежит оплате в размере среднего заработка.

10.7. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

10.8. При необеспечении работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от него исполнения трудовых обязанностей, время простоя работника по этой причине подлежит оплате в размере среднего заработка.

10.9. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, имеющим на это право в соответствии с законодательством. По письменному заявлению работника выдача молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена ежемесячной денежной компенсацией в размере, эквивалентном стоимости пастеризованного молока жирностью 2,5–3,2 % или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по городу Санкт-Петербургу, определяемом, исходя из данных Федеральной службы государственной статистики.

10.10. Работодатель обеспечивает корпуса Университета в соответствии с установленными нормами необходимыми средствами пожаротушения, аптечками для оказания первой помощи с минимально необходимым набором медикаментов.

10.11. Работодатель, ежегодно выделяет средства на охрану труда.

10.12. Работодатель и Профсоюз ежегодно заключают соглашение по охране труда.

10.13. Соглашение по охране труда включает перспективный план мероприятий по подготовке зданий и сооружений, инженерных систем, общежитий,

учебных помещений и пунктов общественного питания и медицинского обслуживания к учебному году в соответствии с установленными нормативами. Соглашение по охране труда контролируется ежеквартально с внесением необходимых изменений и дополнений.

10.14.Работнику, получившему травму на производстве, оказывается материальная помощь в случае утраты трудоспособности на срок свыше 20 календарных дней и при отсутствии вины работника.

10.15.Для расследования несчастного случая на производстве незамедлительно создается комиссия в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители Работодателя и Профсоюза. Порядок расследования несчастных случаев на производстве регламентируется Положением об организации и проведении расследования несчастных случаев на производстве в НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург.

10.16.Результаты расследования несчастных случаев на производстве рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве.

10.17.Стороны исходят из того, что Профсоюз пользуется правом на участие в любых экспертизах на соответствие условий труда требованиям охраны труда. В то же время в случае не достижения соглашения с Работодателем он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов за счет средств Профсоюза.

10.18.Заклучение независимой экспертизы представляется Профсоюзом Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если заключение подтверждает мнение Профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на здоровье, Работодатель принимает меры к устранению отрицательных факторов.

10.19.Работодатель проводит специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

10.20.По результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты:

—за работу во вредных, опасных условиях — 12% оклада по профессиональной квалификационной группе.

10.21.Работодатель и Профсоюз осуществляют совместный контроль за соблюдением норм охраны труда.

10.22.Для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 и 4 степени или опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнитель-

ный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого составляет не менее 7 календарных дней, в соответствии с локальным нормативным актом.

10.23.Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

10.24.Работодатель обязуется обеспечивать и контролировать установленный нормами и правилами охраны труда тепловой режим в помещениях и другие санитарные нормы условий труда, работу вентиляционных систем.

10.25.Работодатель организует в установленном порядке утилизацию отработанных химических реактивов, ртути, люминесцентных ламп и прочих материалов.

10.26.Работодатель обеспечивает своевременное выполнение мероприятий по подготовке зданий и сооружений Университета к работе в осенне-зимний период.

10.27.Работодатель обеспечивает охрану зданий и помещений Университета.

10.28.Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законных прав и интересов работников, предоставлением установленных компенсаций и льгот, возмещением вреда потерпевшим и семьям погибших от несчастных случаев на производстве.

10.29.Уполномоченный Профсоюза по охране труда в соответствии в соответствии со статьей 370 ТК РФ, контролирует:

—соблюдение в Университете законодательных и других нормативных актов по охране труда, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашениями;

—соблюдение Работодателем норм рабочего времени и времени отдыха, соблюдение режима труда и отдыха беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, рациональное использование труда подростков, молодежи и обучающихся без отрыва от производства до 17 лет;

—соблюдение графика проведения периодических медицинских осмотров, предусмотренных действующим законодательством;

—своевременное выполнение мероприятий по подготовке университета к работе в осенне-зимний период;

—эффективность работы вентиляционных систем, исправное состояние санитарно-технических помещений;

—своевременное выполнение предписаний государственных органов надзора

за соблюдением требований охраны труда;

—своевременное расследование несчастных случаев, происшедших на производстве и выполнение мероприятий по их предупреждению;

—возмещение вреда, причиненного здоровью работника в университете в результате несчастного случая или профзаболевания.

10.30.Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 ТК РФ.

11. Социальные гарантии и компенсации

11.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые установлены локальным нормативным актом:

1) частичную, но не менее уровня прожиточного минимума трудоспособного населения (или полную) компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

— связанных с погребением умерших Работников;

— связанных с погребением близких родственников Работников (супруга(и), детей, родителей);

2) создание необходимых условий для прохождения Работниками Университета один раз в год флюорографии;

3) бесплатное пользование по заявкам профкома помещения для проведения общественных мероприятий с работниками Университета и неработающими пенсионерами;

4) по представлению руководителя подразделения осуществляет поощрение работников, в связи с юбилейными датами. Юбилейными датами считаются 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 и т. д..

11.2. Беспрепятственно предоставлять информацию Работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

11.3. Работодатель берет на себя расходы на содержание медицинского пункта для оказания первой медицинской помощи и ежегодных медицинских осмотров (диспансеризации) сотрудников.

Работники, на основании письменного заявления, не позднее чем за три рабочих дня до диспансеризации, имеют право на освобождение от работы в связи с прохождением диспансеризации в медицинском учреждении на один рабочий день один раз в три года. Работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста), в том числе Работники, имеющие право на досрочную пенсию по старости, а также пенсионеры по старости и за выслугу лет имеют право на освобождение от работы для диспансеризации на два рабочих дня ежегодно. На время прохождения диспансеризации за Работником сохраняется место работы, должность и средний заработок.

11.4. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации в соответствии со статьей 197 ТК РФ.

11.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.6. Работники Университета имеют право бесплатно пользоваться основными видами библиотечно-информационных услуг библиотеки, к которым относятся.

11.7. По согласованию с Профсоюзом Работодатель вправе развивать систему дополнительных платных услуг по предоставлению сотрудникам и членам

их семей квалифицированной поддержки в проведении спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе с привлечением преподавателей спортивно-педагогических кафедр Университета.

11.8. Работодатель и Профсоюз создают необходимые условия для организации общественного питания Работников.

11.9. Профсоюз участвует в подготовке договоров с организациями общественного питания либо в подготовке документации при проведении закупок на организацию общественного питания, в части:

- режима работы;
- санитарного состояния и т. д.

11.10. Работодатель и Профсоюз или Профсоюз на безвозмездной основе предоставляет работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, детские новогодние подарки.

11.11. Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1–4 классы), в День знаний (1 сентября) может быть предоставлен по личному заявлению, согласованному с непосредственным руководителем и подписанному ректором, один день отдыха с сохранением за работником места работы, должности и среднего заработка.

12. Гарантии прав членов профсоюза и профсоюзной деятельности

12.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

12.2. Профсоюз вправе вносить на рассмотрение Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных документов по социально-трудовым вопросам развития Университета, а также проекты таких документов. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты документов, разрабатываемых профсоюзами, и сообщать мотивированные ответы.

12.3. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих Работников, обязуется принимать решения, затрагивающие социально-трудовые права и интересы Работников, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ. Порядок учета мнения выборного органа первичных профсоюзных организаций при принятии локальных нормативных актов осуществляется в соответствии со статьей 372 ТК РФ.

12.4. Работодатель предоставляет Профсоюзу по его письменному обращению информацию по социально-трудовым вопросам. Профсоюз и его представители обязуются рассматривать всю предоставляемую Работодателем информацию как конфиденциальную и не передавать её третьим лицам.

12.5. Для осуществления деятельности Профсоюза Работодатель предоставляет в бесплатное пользование отапливаемые, электрифицированные помещения, осуществляет эксплуатационное обслуживание и ремонт, закреп-

ляет телефон с городским номером, выделяет компьютеры и другую оргтехнику, оказывает бесплатные услуги по печати и тиражированию документов, связанных с деятельностью Профсоюза, предоставлении доступа в сеть Internet.

12.6. При наличии письменных заявлений Работников (переданных в бухгалтерию Университета), являющихся членами профессионального союза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников. И перестает их выплачивать после соответствующего письменного заявления работника.

12.7. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также не освобожденные от основной работы председатели первичных профсоюзных организаций.

13. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон за невыполнение обязательств по коллективному договору

13.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляет Комиссия, созданная в соответствии с п. 2.16 настоящего Договора, а также ректор и председатель Профкома Профсоюза.

13.2. В порядке контроля за выполнением Договора Работодатель и Профсоюз имеют право письменно запрашивать друг у друга необходимую информацию. Срок предоставления указанной информации не должен превышать 14 (четырнадцать) календарных дней.

13.3. Профсоюз не реже одного раза в год предоставляет информацию о выполнении Коллективного договора на заседании Ученого совета Университета.

13.4. В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны коллективного договора стремятся решать все спорные вопросы путем переговоров для достижения взаимоприемлемых решений и компромиссов. При возникновении разногласий Комиссия вырабатывает согласованное решение.

13.5. При уклонении от участия в коллективных переговорах и невыполнении обязательств по Коллективному договору к виновным применяются меры, предусмотренные законодательством.

13.6. Должностные лица, на которых в силу служебных обязанностей возложено выполнение определенных пунктов Коллективного договора, за нарушение условий настоящего Договора могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

14. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

14.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон и решения Ученого совета Университета.

14.2. Подписанный Сторонами Договор с приложениями Работодатель в 7-й (семь) срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.3. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

14.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором.

14.5. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания.

Председатель профсоюзного
Комитета первичной профсоюзной
организации сотрудников
НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург

Ректор
НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург

_____ В.Д. Зверев
« ____ » _____ 202__ г.

_____ С.И. Петров
« ____ » _____ 202__ г.