

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ СЕРВИСА И ЭКОНОМИКИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ
И КОЛЛЕКТИВОМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ,
НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ, А ТАКЖЕ ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ
РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ ГОУ ВПО
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ СЕРВИСА И ЭКОНОМИКИ»
НА 2011 – 2014 ГГ.

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ
2011

2

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
СЕРВИСА И ЭКОНОМИКИ»**

Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель - Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики» (далее - Университет), в лице ректора Университета А.Д. Викторова и работники Университета в лице председателя профсоюзного комитета И.Х. Эмирова.

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) регулирует социально - трудовые отношения в Университете и устанавливает взаимные обязательства между работником и работодателем в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, в том числе: «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «О некоммерческих организациях», Постановлениями и Распоряжениями Правительства РФ, Указами Президента РФ и Уставом Университета.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий прекращения трудовых правоотношений, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда и охраны труда, социальных гарантий. Договор устанавливает определенные социально-экономические гарантии работникам Университета и не ограничивает их расширение.

1.2. Договор распространяется на всех работников Университета независимо от вида трудовых отношений с Университетом.

1.3. Профсоюзный комитет и администрация Университета могут заключать Дополнительные соглашения, отражающие специфику трудовых и социальных отношений и являющиеся приложением к настоящему Договору. Дополнительные соглашения не могут ограничивать и ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Основные права и обязанности работников:

2.1.1. Работники имеют право на:

- заключение трудового договора на условиях внутреннего совместительства, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Университета;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

- незамедлительно при невыходе на работу сообщать (в том числе телеграммой, телефонограммой) причину невыхода.

2.2. Основные права и обязанности Работодателя:

2.2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры, гражданско-правовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами;

- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Университета;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;
- рассматривать представления соответствующего профсоюзного органа, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанному органу и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Университетом;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставить помещения с соответствующими условиями для работы медицинских работников на территории Университета;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящим Договором, соглашениями и трудовым договором.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Университет оформляются заключением трудового договора в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Университета, Порядком заключения трудовых договоров.

3.2. Работодатель и работники Университета обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, предусмотренных в законодательстве Российской Федерации. Не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

3.3. Работники Университета, с согласия руководителя, имеют право дополнительно заключать трудовые договоры на совместительство, договоры гражданско-правового характера, как в Университете, так и вне его в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами.

3.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, может предусматриваться испытательный срок.

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

3.6. Работники Университета в полной мере могут пользоваться своими правами профессионального роста и повышения квалификации, а Работодатель обязан этому содействовать. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора (дополнительного соглашения) между работником и Работодателем.

3.7. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему) могут предусматриваться условия обязанности работника отработать после обучения, произведенного за счет средств Работодателя, период, пропорциональный размеру понесенных Работодателем расходов на обучение, либо компенсация работником средств, затраченных Работодателем на его обучение, при увольнении работника в указанный период.

3.8. Повышение квалификации преподавателей Университета производится не реже 1 раза в 5 лет на факультетах или в институтах повышения квалификации, в других родственных по специальности учебных и научных организациях. Обеспечивается также прохождение научной или педагогической стажировки в вузах-партнерах или научных организациях, в том числе зарубежных.

3.9. Работники для работы над докторской диссертацией могут направляться в докторантуру сроком до 3-х лет. По ее завершении Работодатель обеспечивает их

последующее трудоустройство в соответствии со специальностью и уровнем квалификации.

3.10. Преподаватели и работники профессорско-преподавательского состава в соответствии с действующим законодательством вправе получать ежемесячно компенсацию для приобретения книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере:

- 150 рублей – работники профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования;
- 100 рублей – преподаватели учреждений среднего профессионального образования (далее – преподаватели);
- 150 рублей – научные сотрудники за счет средств научно-исследовательских подразделений.

3.11. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную должность;
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.12. Работодатель обязуется своевременно, не позднее, чем за три месяца, и в полном объеме представить в органы государственной службы занятости населения и в профсоюзный комитет информацию о возможных массовых увольнениях в связи с сокращением численности или штата. Стороны договорились, что увольнение является массовым, если сокращается 10 и более процентов работников Университета в течение 90 календарных дней.

3.13. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией, при равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным

источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Университете свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери.

3.14. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.15. При сокращении численности работников Университета не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.16. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Университета либо сокращением численности работников Университета, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с установленным законодательством Российской Федерации.

3.17. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы либо признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

3.18. Работодатель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда (систем и размеров оплаты труда, режима работы, установления неполного рабочего времени и др.) не позднее, чем за 2 месяца, в том числе обусловленных изменением законодательства РФ.

3.19. Работодатель и профсоюзный комитет проводят взаимные консультации и мероприятия, направленные на трудоустройство высвобождаемых работников, их переквалификацию в подразделениях Университета на льготных условиях.

3.20. Работодатель обязуется рассматривать вопросы об увольнении работников, достигших предпенсионного возраста и проработавших в Университете более 20 лет, в индивидуальном порядке с предоставлением им преимущества для продолжения работы в Университете.

3.21. При увольнении в связи с выходом на пенсию работникам по представлению администрации Университета и профсоюзного комитета может быть выплачено дополнительное пособие из внебюджетных средств:

- 50% среднемесячного заработка при стаже работы в Университете свыше 10 лет;
- 75% среднемесячного заработка при стаже работы в Университете свыше 15 лет;
- 100% среднемесячного заработка при стаже работы в Университете свыше 20 лет.

3.22. При уведомлении работником Работодателя не менее чем за две недели о прекращении трудового договора, окончательный расчет (кроме дополнительного пособия) производится не позднее последнего дня работы.

3.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.24. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Университете не может превышать 40 часов в неделю.

В Университете для инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного персонала и научных работников применяется пятидневная сорокачасовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

Сокращенная продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю для преподавателей и профессорско-преподавательского состава.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

4.2. Учебный процесс в Университете осуществляется в течение 6 дней в неделю (с понедельника по субботу) в соответствии с учебными планами и расписанием занятий. Выходной день может быть перенесен с воскресенья на иной день недели распоряжением Работодателя.

4.3. Библиотечный день может быть предоставлен один раз в неделю: для преподавателей и профессорско-преподавательского состава он предусматривается в расписании занятий, а для научных работников – в индивидуальном графике работ.

4.4. Годовая максимальная учебная нагрузка составляет до 900 часов в учебном году – для педагогических работников высшего профессионального образования и до 1440 академических часов в учебном году – для педагогических работников среднего профессионального образования.

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях в соответствии с законодательством Российской Федерации по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника с

учетом мнения профсоюзного комитета и предоставлением дополнительного дня отдыха (отгула), в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем в Правилах внутреннего трудового распорядка Университета.

4.6. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

- для всех категорий работников – 28 календарных дней;
- для преподавателей и профессорско-преподавательского состава – 56 календарных дней;
- для научных работников, имеющих ученую степень кандидата наук – до 42 календарных дней за счет средств Университета по решению Ученого Совета;
- для научных работников, имеющих ученую степень доктора наук – до 56 календарных дней за счет средств Университета по решению Ученого Совета.

4.7. Ежегодно до 15 декабря текущего года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников Университета очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков на соответствующий год. По согласованию с Работодателем работник вправе внести изменения в график отпусков.

Ознакомление с графиком отпусков является одновременно уведомлением работника о предстоящем отпуске в данном календарном году.

4.8. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон.

4.9. Работодатель вправе предоставить работникам Университета дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до пяти календарных дней по случаю бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников, включая родителей супруги(а) работника по письменному заявлению.

4.10. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в случаях, определенных действующим законодательством Российской Федерации.

4.11. Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников Университета:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, до 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, до 14 календарных дней;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, до 14 календарных дней
- участникам Великой Отечественной войны, боевых операций – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

4.12. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по заявлению работника и может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается.

4.13. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три календарных дня работы перед отпуском.

4.14. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника с согласия Работодателя может быть заменена денежной компенсацией в соответствии с действующим законодательством. Заявление о замене части отпуска компенсацией подается вместе с заявлением на отпуск. Преподаватели, заменившие часть отпуска компенсацией, привлекаются к работе в Приемной Комиссии или на других участках работы в соответствии с их служебными обязанностями с сохранением средней заработной платы.

4.15. Ежегодный отпуск должен быть перенесен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.16. Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон;
- по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.17. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года с выплатой отпускных в размере не более должностного оклада для профессорско-преподавательского состава и не более ставки заработной платы для преподавателей среднего профессионального образования.

V. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Заработная плата работников Университета включает в себя оклад (должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню (подуровню), а также выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням (подуровням) профессиональной квалификационной группы на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Месячная заработная плата работника,

полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации.

5.3. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц в течение трех рабочих дней (20 числа текущего месяца – аванс за первую половину месяца и 5 числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты аванса и заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата аванса и заработной платы производится накануне этого дня. Работнику может быть выплачена премия при соблюдении условий и порядка, установленного Положением об оплате труда работников Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики». По желанию работника зарплата может по его личному заявлению перечисляться на банковскую карточку. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующем законодательством Российской Федерации.

5.4. Работодатель по ходатайству профсоюзного комитета работников Университета может устанавливать доплату сотрудникам за значительный вклад в развитие кафедр и служб Университета, многолетний и добросовестный труд за счет внебюджетных средств в зависимости от стажа работы в Университете по личному заявлению работника в размере:

- при стаже от 10 до 15 лет – 20% от должностного оклада;
- при стаже от 15 до 20 лет – 25% от должностного оклада;
- при стаже свыше 20 лет – 30% от должностного оклада.

5.5. Выплата стипендий аспирантам и докторантам производится в соответствии с Положением об учетной политике.

5.6. Бухгалтерия ежемесячно не позднее 05 числа каждого месяца выдает работникам расчетные листы с указанием всех видов выплат и удержаний.

5.7. Социальные программы Университета финансируются за счет средств Фонда социального страхования (ФСС), внебюджетных средств, целевых спонсорских средств и личных средств работников.

5.8. Порядок формирования и использования средств внебюджетных источников финансирования определяется Положением о социальной поддержке сотрудников и преподавателей Университета и Положением об оплате труда работников Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики».

5.9. Спонсорские средства, могут поступать целевым назначением на социальные нужды на расчетный счет Университета.

VI. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Университете возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях в Университете, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Университете;

- проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев в Университете и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев в Университете и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в Университете, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Университете, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры, дополнительно диспансеризацию.

6.4. 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 оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренным трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

VII. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено работнику Университета в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Работодатель выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

7.3. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья при исполнении служебных обязанностей работнику из средств фонда социального страхования выплачивается единовременное пособие в размере, соответствующем доле от суммы 6 месячной заработной платы за предыдущий период, в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности.

VIII. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.2. Работодатель предоставляет возможность одному из родителей, имеющим детей-инвалидов до 18 лет:

- работать по гибкому графику;
- работать в режиме сокращенной рабочей недели с оплатой за фактически отработанное время.

8.3. Работодатель гарантирует материальное стимулирование за сложный, напряженный и интенсивный характер работы работников Университета за счет внебюджетных средств согласно Положению об оплате труда работников Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики», согласованному с профсоюзным комитетом работников Университета.

8.4. Работодатель гарантирует ежемесячные стимулирующие доплаты педагогическим и руководящим работникам, согласно Положению об оплате труда работников Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики», согласованному с профсоюзным комитетом работников Университета.

8.5. Оплата листов временной нетрудоспособности при условии их своевременного предоставления производится с первого дня нетрудоспособности в дни ближайшей выдачи зарплаты. В случае болезни работник имеет право на 3-х дневный неоплачиваемый отпуск в течение года, который предоставляется по личному заявлению без предоставления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

8.6. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после сдачи крови и ее компонентов. При безвозмездной сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

8.7. В случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника, проработавшего в Университете не менее 10 лет, от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего

выплачивается единовременное пособие в размере не менее 1,5 минимального размера оплаты труда за счет внебюджетных средств.

IX. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Комиссия социального страхования Университета обязана своевременно информировать работников Университета о возможностях лечения и отдыха и распределении путевок.

9.2. Для проведения культурных и общественных мероприятий для работников Университета и членов их семей Работодатель вправе предоставить бесплатно в согласованное время по заявкам профсоюзного комитета актовый зал и другие приспособленные помещения.

9.3. Работодатель обеспечивает организацию и функционирование в Университете пунктов общественного питания для обеспечения работников Университета питанием.

9.4. Работодатель по обращению Комиссии по социальному страхованию может оказывать финансовую помощь при лечении и обследовании по жизненно важным показаниям работников Университета за счет средств Фонда социального страхования и средств Университета.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения, доводятся до сведения работников Университета в месячный срок.

10.4. Трудовые споры между Работодателем и работниками рассматриваются комиссией по трудовым спорам, созданной в соответствии со ст. 384 главы 60 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 14 календарных дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, предусмотренных Договором.

10.6. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Договора на конференции трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Договор.

10.7. За неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий стороны Договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.8. Настоящий Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.9. Если условия хозяйственной деятельности Университета ухудшаются или Университету грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Университета, о чем составляется соответствующий документ.

XI. ПРИЛОЖЕНИЯ К ДОГОВОРУ

11.1. Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью, согласованы с профсоюзным комитетом.

11.2. К Договору прилагаются:

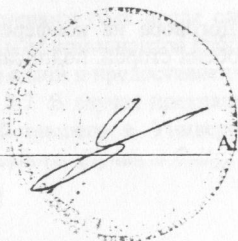
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Перечень должностей структурных подразделений, отделов, служб, которые проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;
- Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск;
- Положение об учетной политике;
- Положение о социальной поддержке сотрудников и преподавателей Университета;
- Положение об оплате труда работников Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики»;

Настоящий Договор заключен «24» 02 2011 года

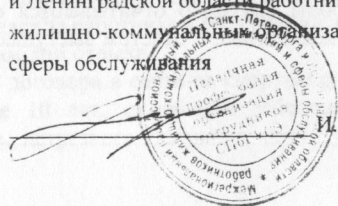
Подписи сторон:

Ректор Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики»

Председатель первичной профсоюзной организации работников Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики» Межрегионального профессионального союза Санкт-Петербурга и Ленинградской области работников жилищно-коммунальных организаций и сферы обслуживания



А.Д. Викторов



И.Х. Эмиров