

Ректор СПбГЭТУ «ЛЭТИ»

Председатель первичной профсоюзной  
организации работников СПбГЭТУ «ЛЭТИ»  
Профессионального союза работников  
образования и науки Российской Федерации

  
В. Н. Шелудько  
30 сентября 2025 года  


  
Ю. В. Филатов  
30 сентября 2025 года  


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**федерального государственного автономного**  
**образовательного учреждения высшего образования**  
**«Санкт-Петербургский государственный электротехнический**  
**университет «ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова (Ленина)» (СПбГЭТУ «ЛЭТИ»)**  
**на 2025-2028 годы**

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга	
" 06 "	октября 2025 г.
рег. №	14204/25-КД
Подпись	

Принят  
Конференцией работников  
и обучающихся СПбГЭТУ «ЛЭТИ»  
18 сентября 2025 года

Санкт-Петербург  
2025

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем – федеральным государственным автономным образовательным учреждением высшего образования «Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова (Ленина)» (далее – Университет) в лице ректора и работниками Университета в лице председателя первичной профсоюзной организации работников Университета Профессионального союза работников народного образования и науки РФ (далее – ППО работников Университета, профсоюзная организация) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), законодательством об образовании, законодательством о профсоюзах, Уставом Университета, отраслевым и межотраслевым соглашениями и другими нормативно-правовыми актами, регламентирующими деятельность высших учебных заведений.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Университете и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 ТК РФ. Положения Коллективного договора обязательны для выполнения всеми должностными лицами и работниками Университета.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Коллективный договор устанавливает определенные социально-экономические гарантии работникам Университета в соответствии с действующим законодательством. При наличии финансовых возможностей Университет по согласованию с профсоюзным комитетом ППО работников Университета (далее – профсоюз) вправе устанавливать дополнительные по сравнению с действующим законодательством льготы и гарантии работникам Университета.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Университета. Работники Университета, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации Университета Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - РФ) (далее – профсоюз), могут по личному письменному заявлению уполномочить профсоюз представлять их интересы по данному коллективному договору.

1.6. В случаях наличия соответствующих полномочий профсоюз может представлять интересы других общественных организаций, действующих в Университете.

1.7. Коллективный договор принимается конференцией работников и обучающихся Университета, вступает в силу с момента его подписания ректором Университета и председателем ППО работников Университета и действует в течение трех лет. По истечении установленного срока стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Университет и профсоюз в месячный срок после вступления в силу коллективного договора обязуются довести его содержание до сведения всех работников Университета путем распространения его в печатном виде в подразделениях вуза и опубликования на сайте Университета в сети Интернет.

1.9. В целях реализации коллективного договора, стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмениваться необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня профессиональных и социально-трудовых отношений.

## **2. Гарантии при заключении трудового договора**

2.1. Основным документом, регулирующим отношения Работников с Университетом (Работодателем), является письменный трудовой договор, заключенный в соответствии с действующим законодательством.

2.2. Порядок и условия заключения трудового договора регулируются ТК РФ и не могут ухудшать положения Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работниками Университета заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

2.4. Работодатель при введении электронного документооборота в сфере трудовых отношений обязан руководствоваться положениями статей 22.1. - 22.3. ТК РФ.

2.5. При приеме на работу Работодатель, его полномочные представители (отдел кадров) обязаны ознакомить Работника под роспись с Уставом Университета, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка и Кодексом этики и служебного поведения работников Университета, а также с профессиональными стандартами, должностными обязанностями, условиями оплаты труда и локальными актами Университета, регламентирующими трудовые отношения, о чем делается отметка в трудовом договоре.

По просьбе работника Университет обязан оказывать ему консультационную помощь при заключении трудового договора.

2.6. Правила внутреннего распорядка Университета утверждаются приказом ректора Университета после согласования с профсоюзом.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении/уменьшении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

2.8. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), и научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 ТК РФ.

2.9. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу и научного работника, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке и в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, с учетом соответствующего локального нормативного акта Университета.

2.10. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с

которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, которое утверждается федеральным органом исполнительной власти.

2.11. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом Университета.

2.12. Деканы факультетов/директора институтов и заведующие кафедрами избираются ученым советом Университета путем тайного голосования на срок, не превышающий пяти лет, из числа наиболее квалифицированных и авторитетных специалистов соответствующего профиля, рекомендованных коллективами кафедр и учеными советами факультетов (институтов) (на основании Положений о факультете (институте) и кафедре Университета).

2.13. Проректоры принимаются на работу по срочному трудовому договору. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

2.14. В целях сохранения непрерывности учебного процесса и научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника (далее – НПР) без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

2.15. Университет как работодатель не допускает ухудшения положения Работника, установленного действующими отраслевым и межотраслевым соглашениями и коллективным договором. Условия трудового договора, снижающие уровень законодательно установленных прав и гарантий работника, являются недействительными и применяться не могут.

2.16. Привлечение Работников на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей, не допускается, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.17. Университет обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, увольнения в связи с этим работников и нарушения их законных прав и гарантий, предусмотренных настоящим коллективным договором.

2.18. Ликвидация или реорганизация структурных подразделений, полная или частичная приостановка деятельности по инициативе Работодателя, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест или массовое уменьшение долей ставок, производится с учетом мнения профкома.

2.19. Расторжение трудового договора по инициативе Университета, обусловленное сокращением численности или штата работников; несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

2.20. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников Университета, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной

результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся в Университете работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Университет обязан предложить работнику все имеющиеся у него и отвечающие указанным требованиям вакансии.

2.21. В случае принятия решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Университет обязан в письменной форме сообщить об этом в профком не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.22. Массовое сокращение работников может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления профкома и службы занятости о возможных массовых увольнениях работников Университета, о числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить. В целях оказания материальной поддержки работникам, высвобождаемым в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидации или реорганизации подразделений, Университет по договоренности сторон предоставляет в этот период до 4 часов в неделю в течение рабочего дня для самостоятельного поиска работы, по письменному заявлению работника.

2.23. Университет обязуется не допускать увольнения работников предпенсионного возраста по сокращению штатов.

2.24. Предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- работники, совмещающие работу с обучением в вузах, аспирантуре, докторантуре;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и отраслевыми наградами;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года;
- работники, имеющие допуск к государственной тайне и работающие с ней на постоянной основе;
- работники, которым осталось менее двух лет до достижения пенсионного возраста, если они проработали в Университете свыше 20 лет.

Указанные обстоятельства должны учитываться Университетом при принятии решения о сокращении численности или штата работников наряду с указанными в статье 179 ТК РФ.

2.25. Профком обеспечивает регулярную работу бесплатной юридической консультации по вопросам, вытекающим из трудовых отношений. В случаях нарушения законодательства о труде профком вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

2.26. С целью повышения правовой грамотности Работодатель и профком не реже одного раза в год организуют и проводят учебу руководителей подразделений и профсоюзного актива всех уровней в области социально-трудовых отношений.

2.27. В целях повышения эффективности труда, поощрения работников и

состязательности между ними, а также между коллективами структурных подразделений Университет совместно с профкомом организует и проводит:

- профессиональные конкурсы;
- выдвижение кандидатур для занесения на Доску Почета Университета, а также для присвоения почетных званий и награждения знаками отличия Университета;
- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами.

2.28. Университет в целях эффективной работы за счет собственных средств обеспечивает право работников на получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в 3 года с отрывом от основной работы согласно утвержденному Плану повышения квалификации.

2.29. При разработке и внедрении системы эффективного контракта Университет учитывает мнение профкома.

### **3. Рабочее время. Время отдыха.**

3.1. Начало и окончание рабочего дня, продолжительность учебных занятий и перерывов в работе устанавливаются действующими Правилами внутреннего распорядка, Уставом Университета, трудовым договором. Нормальная продолжительность рабочей недели для работников составляет не более 40 часов.

3.2. Для работников, у которых условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на основании Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Постановление ГК Совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиумом ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22), но не более 36 часов в неделю.

3.3. Учебная работа профессорско-преподавательского состава (ППС) определяется расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности - индивидуальным планом преподавателя. Максимальная учебная нагрузка ППС определяется в соответствии с нормативными документами Учредителя.

3.4. Расписания учебных занятий и экзаменационных сессий по всем формам обучения доводятся до сведения преподавателей не позднее, чем за неделю до начала учебных занятий и экзаменационных сессий. Об изменении в расписании преподаватели уведомляются в письменной форме или по электронной почте не позднее, чем за три дня до внесения изменений, за исключением форс-мажорных обстоятельств. Расписание занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов.

3.5. В случае перевода работника по инициативе Университета на дистанционную работу, Университет обеспечивает работника необходимыми для выполнения его трудовой функции оборудованием и иными необходимыми средствами, либо возмещает работнику расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. Выполнение трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения заработной платы работнику.

3.6. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. Для работников в

возрасте от 14 до 16 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 24 часов в неделю.

3.7. 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). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.9. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

3.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки. Работникам, получающим оклад (должностной оклад) – если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени (недельной или месячной) – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени – в размере не менее тройной дневной или часовой ставки. При оплате работы в выходной или нерабочий праздничный день в тройном размере, отдельно доплата за сверхурочную работу не производится. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или праздничный день.

3.11. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. В интересах работников в соответствии с действующим законодательством Работодатель переносит день отдыха на другой день для объединения его с ближайшими праздничными днями, если это не нарушает нормальный ход учебного процесса.

3.13. Университет предоставляет работникам по личному заявлению, согласованному с руководителем подразделения, отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- в случае бракосочетания работника (детей работника) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- при наличии детей младшего школьного возраста – 1 день (1 или 2 сентября) на День Знаний.

3.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

3.15. Университет обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям

работников (если иные отпуска не предусмотрены нормативными правовыми актами):

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- близким родственникам для ухода за заболевшим членом семьи – на период, указанный в заключении органов здравоохранения;

- в связи с защитой кандидатской или докторской диссертации – до 14 дней.

3.16. Работникам Университета предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

3.17. По решению ректора Университета работникам из категорий работников, включенных в соответствующие Федеральные законы и Постановления Правительства Российской Федерации могут быть предоставлены ежегодные оплачиваемые удлиненные отпуска.

3.18. . Разделение отпуска на части допускается по соглашению между работником и Университетом. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.19. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная 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.

3.20. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.21. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска, а если отпуск предоставляется по заявлению работника во время, не предусмотренное графиком отпусков, то не позднее трех дней после оформления отпуска.

3.22. При несвоевременной выплате отпускных начало отпуска по заявлению работника переносится на срок, согласованный с работником.

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством и локальными нормативными актами.



3.24. Руководители структурных подразделений принимают меры к обеспечению, как правило, непрерывного очередного отпуска преподавателям и работникам, работающим в летних отборочных комиссиях, руководителям производственной практики студентов.

3.25. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых, по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемый отпуска составляет 7 календарных дней.

3.26. Педагогические работники не чаще, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, по соглашению с Работодателем, могут реализовать право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до 1 года с сохранением места работы (должности).

3.27. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.28. Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.29. Работники предпенсионного возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.30. Работодатель бесплатно проводит добровольную вакцинацию работников в целях профилактики гриппа и COVID-19. Работникам Университета, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются два оплачиваемых выходных дня в году.

## **4. Оплата труда.**

4.1. Система оплаты труда работников Университета включает в себя: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, тарифно-квалификационными справочниками, иными нормативными правовыми актами РФ, регулирующими вопросы оплаты труда, а также Положением об оплате труда работников Университета и другими локальными нормативными актами Университета, регулирующими вопросы оплаты труда.

Система оплаты труда работников Университета действует с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных автономных учреждениях, утверждаемого уполномоченным федеральным органом исполнительной власти;

- перечня видов выплат стимулирующего характера, утверждаемого уполномоченным федеральным органом исполнительной власти;

- примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета.

4.2. Заработная плата работникам Университета выплачивается два раза в месяц 25 числа текущего месяца и 10 числа последующего месяца. Согласно ст. 136 ТК РФ при совпадении дня выплаты с выходным днем или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Университет вправе произвести выплату заработной платы за декабрь месяц в полном объеме 30 декабря текущего года или ранее.

Ежемесячно вместе с зарплатой работнику выдается расчетный лист.

Заработная плата, в том числе при прекращении трудового договора, выплачивается работникам в безналичном порядке.

4.3. Университет оказывает содействие профкому в подготовке отчетных документов для налоговой инспекции, государственных фондов по работникам Университета, получавшим материальную помощь, а также предоставляет по запросу профкома следующую информацию: средняя зарплата по подразделениям, наличие и количество работников, получающих заработную плату ниже прожиточного минимума, численность штатного состава по подразделениям, имеющиеся вакансии.

Университет совместно с профкомом при подготовке бюджета анализируют уровень оплаты труда работников Университета, распределение заработной платы среди подразделений. На основании анализа уровня оплаты труда работников формируются предложения по улучшению материального положения отдельных категорий работников Университета.

При подготовке бюджета профком представляет Работодателю предложения по использованию планируемых доходов по приоритетным целям и направлениям.

4.4. Оплата труда работников, заменяющих временно отсутствующих работников Университета, производится в пределах фонда оплаты труда подразделения.

4.5. Университет в соответствии с Положением об оплате труда производит единовременные денежные выплаты работникам, для которых Университет является основным местом работы:

- за безупречную длительную работу;
- в связи с юбилейными датами;
- в связи с официальными профессиональными праздниками;
- к дате образования университета и его структурных подразделений.

4.6. Работники, безупречно проработавшие в университете длительное время, при увольнении из университета могут быть премированы в соответствии с Положением об оплате труда.

4.7. При нарушении Университетом установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Университет выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно.

4.8. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **5. Условия работы, охрана труда и техника безопасности**

5.1. Основные направления работы по охране труда:

- совершенствование системы управления охраной труда;
- обеспечение здоровых и безопасных условий труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ, во время производственного процесса в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда;
- контроль соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- оперативный контроль состояния охраны труда и учебы в Университете;
- организация профилактической работы по снижению травматизма в Университете;
- организация работы комиссий по контролю состояния охраны труда в структурных подразделениях Университета;
- планирование мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным формам, ведение документации;
- организация пропаганды по охране труда;
- организация проведения специальной оценки условий труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим;
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для Работников;
- организация работы по развитию культуры безопасности труда.

5.2 Университет обязан:

5.2.1. Обеспечивать соблюдение санитарно-гигиенических норм в помещениях Университета;

- выявлять рабочие места и рабочие зоны с неблагоприятными условиями труда;
- проводить специальную оценку условий труда;
- проверять исправность вентиляционных систем;
- разрабатывать меры по экономии электроэнергии, регулировании освещения в дневное и ночное время (в т.ч. автоматически);
- обеспечивать нормы освещенности и качество освещения;
- производить регулярную уборку всех помещений и территории, своевременный вынос (вывоз) мусора;
- обеспечивать достаточное количество и функционирование санитарно-бытовых помещений.

5.2.2. Обеспечивать выполнение требований охраны труда в целях предупреждения травматизма:

- проводить оценку уровней опасностей на рабочих местах с целью минимизации и исключения профессиональных рисков;

- производить своевременный ремонт (замену) дорожного покрытия дворовой территории, зданий, сооружений, наружных и внутренних лестниц, окон, дверей, пола, напольных покрытий, санузлов, осветительных приборов, электротехнических устройств и другого оборудования;

- осуществлять своевременное скалывание льда, обработку специальной смесью территории двора Университета и прилегающих территорий, а также сброс снега и льда с крыш зданий; обязательную уборку территории после окончания зимнего периода.

5.2.3. По результатам проведенной специальной оценки условий труда и в соответствии с требованиями нормативных актов по охране труда:

- обеспечивать гарантии и компенсации (компенсационные выплаты, доплаты, дополнительные отпуска, сокращенный рабочий день, льготное пенсионное обеспечение), полагающиеся работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников Университета. Психиатрическое освидетельствование проводится в соответствии со ст. 214 ТК РФ. Вышеуказанные осмотры по направлению Университета осуществляются за счет Университета. Отказ работника от прохождения обязательного периодического медосмотра рассматривается, как нарушение трудовой дисциплины и является основанием для его отстранения от работы;

- приобретать и выдавать работникам спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами;

- обеспечивать наличие и применение средств коллективной и индивидуальной защиты;

- обеспечивать подразделения Университета журналами по охране труда, электробезопасности;

- организовывать обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Университета.

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

5.2.4. Обеспечивать возможность контроля за состоянием охраны труда и соблюдением законных прав и интересов в области охраны труда работников уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда.

5.2.5. Принимать меры для обеспечения личной безопасности работников на территории Университета.

5.2.6. Организовывать прохождение всеми работниками регулярных медицинских осмотров, вакцинаций и флюорографического обследования в сроки, установленные приказом ректора.

5.3. Работники обязаны:

5.3.1. Соблюдать требования действующего законодательства РФ, локальных нормативных актов по охране труда – приказов, распоряжений, инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

5.3.2. Проходить периодические медицинские осмотры (обследования), в том числе флюорографические, в соответствии с порядком, который определяется нормативными правовыми актами.

5.3.3. Соблюдать установленные в Университете Правила внутреннего распорядка.

## **6. Развитие социальной сферы**

6.1. Первоочередными задачами по развитию социальной сферы Университета и улучшению условий труда Работников являются:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
- улучшение условий и повышение безопасности труда и учебы;
- вовлечение персонала и обучаемых в занятия физической культурой и спортом; профилактика асоциальных проявлений (курение, наркомания, алкоголизм и т.п.);
- повышение качества и доступности питания;
- забота о ветеранах.

6.2. На заседании ученого совета Университета не реже одного раза в три года должна рассматриваться программа развития социальных льгот и гарантий для работников Университета на среднесрочную перспективу.

6.3. Организация и проведение оздоровительных мероприятий среди работников Университета и членов их семей осуществляются соответствующими службами Университета при поддержке профкома.

6.4. При формировании бюджета университета на очередной финансовый год Университет по представлению профсоюза в рамках своих финансовых возможностей (наличие прибыли) учитывает следующие расходы:

- оказание материальной помощи работникам Университета по социальным основаниям;
- частичная оплата санаторно-курортного лечения работников Университета и летнего отдыха детей;
- организация ежегодного флюорографического обследования работников на территории Университета;
- организация получения работниками Университета платных медицинских услуг, в том числе путем добровольного медицинского страхования;
- новогодние подарки для детей работников Университета;
- частичная оплата договоров на оказание услуг физкультурно-оздоровительных учреждениями для работников Университета;
- поддержка бывших работников Университета по представлению руководителей подразделений;
- другие социально значимые цели.

6.5. Университет обязуется осуществлять мероприятия по благоустройству территории Университета.

6.6. Университет совместно с профсоюзом организуют проведение культурно-массовых, спортивных и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников Университета.

6.7. Университете в рамках своих финансовых возможностей (наличие прибыли) выделяет необходимые ресурсы на проведение ремонта спортивно-оздоровительной базы и оснащение здравпункта медицинским оборудованием.

6.8. Университет и профсоюзный комитет организуют ведение учета работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

6.9. Профсоюз оказывает помощь Университету при предоставлении социальных льгот и гарантий путем сбора необходимых заявлений, и документов от работников в отдельных случаях, закрепленных локальными нормативными актами.

6.10. Университет проводит необходимые мероприятия для организации работы столовых и буфетов Университета с целью обеспечения работников и обучающихся качественным питанием в соответствии с действующими нормами и правилами.

6.11. Профсоюз совместно с Университетом контролирует работу организаций социальной сферы (общественное питание), осуществляющих деятельность на территории Университета. В случае систематических нарушений организациями социальной сферы условий договора Работодатель по представлению профкома обязан расторгнуть с таким предприятием договор.

6.12. Университет при наличии финансовой возможности заключает договор о добровольном медицинском страховании работников Университета со страховой компанией, имеющей соответствующие лицензии. Выбор компании, содержание договора, а также контроль за выполнением договора осуществляются Работодателем по согласованию с профкомом.

6.13. Профсоюз совместно с Университетом реализует программу отдыха работников Университета и их детей с использованием возможностей вузов-партнеров и других организаций.

## **7. Обеспечение деятельности профсоюзной организации**

7.1. Профсоюз обязан представлять и защищать права и интересы работников Университета во всех сферах его деятельности:

- контролировать соблюдение Университетом и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе и коллективного договора;

- содействовать Работодателю в обеспечении эффективной деятельности Университета;

- вносить предложения в администрацию Университета по улучшению условий труда и устранению выявленных недостатков;

- представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам;

- участвовать в работе социально-экономической и других комиссий Ученого совета Университета;

- оказывать материальную помощь за счет профсоюзных средств членам профсоюза в случаях продолжительной тяжёлой болезни, смерти работников или их близких родственников, в других случаях;

- содействовать в проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в Университете;

- содействовать развитию корпоративной культуры Университета;

- вести разъяснительную работу среди работников Университета о необходимости соблюдения правил внутреннего распорядка.

7.2. Профсоюз выдвигает кандидатуры профсоюзных активистов для занесения на Доску почета Университета, а также для награждения знаками отличия Университета; для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами.

7.3. Университет по мотивированному ходатайству профсоюза принимает решение об установлении единовременных выплат стимулирующего характера/премий работникам университета, задействованным в мероприятиях, проводимых совместно университетом и профкомом.

7.4. Университет обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором. Университет обязан соблюдать права профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.

7.5. Университет обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно перечисление на расчетный счет ППО членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза, коллективным договором, и порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением, и не вправе задерживать их перечисление.

7.6. Университет предоставляет профсоюзу на безвозмездной основе помещение №№ 3229, 3229-1, необходимые для работы мебель и оборудование, а также возможность размещения информации в доступных для всех работников местах.

7.7. Университет предоставляет по заявкам профсоюза на безвозмездной основе в согласованное время аудитории и другие помещения для проведения массовых профсоюзных мероприятий, а также транспортные средства.

7.8. Университет по заявкам профсоюза на безвозмездной основе выделяет помещения для проведения регулярных занятий профсоюзных спортивно-оздоровительных секций, кружков и т.п., для занятий школы профсоюзного актива.

7.9. В соответствии с законодательством Университет до момента издания приказов и распоряжений по вопросам, затрагивающим социально-трудовые интересы работников Университета, проводит предварительные консультации и согласование с профсоюзом по следующим вопросам:

- нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права работников;
- установление систем оплаты труда, размеров тарифных ставок (окладов), форм материального поощрения, организация выдачи зарплаты;
- введение, замена и пересмотр норм труда работников (включая учебную нагрузку);
- оказание материальной помощи и иных социальных или компенсационных выплат работникам;
- разработка инструкций по охране труда и технике безопасности;
- расследование несчастных случаев на производстве;
- выдвижение на награды и поощрения;
- утверждение составов комиссий с участием представителей профсоюза;
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые интересы работников Университета.

7.10. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется возможность для краткосрочного выполнения общественных обязанностей в рабочее время с сохранением заработной платы по согласованию с непосредственным руководителем соответствующего структурного подразделения.

7.11. Увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч. I ст. 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов ППО работников Университета, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.12. Работнику, освобожденному от работы в Университете в связи с избранием его на выборную должность в ППО работников Университета, после окончания срока его работы предоставляются гарантии в соответствии со ст. 375 ТК РФ.

7.13. Штатные профсоюзные работники, для которых ППО является основным местом работы, обладают такими же правами, гарантиями и льготами, как и работники Университета.

## **8. Заключительные положения**

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

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

8.3. При смене формы собственности Университета коллективный договор сохраняет свое действие.

8.4. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими коллективный договор, с обязательным взаимным предоставлением необходимой для этого имеющейся у них информации. Результаты контроля доводятся до работников через средства массовой информации Университета. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) Университета.

8.5. Проект изменений в коллективный договор разрабатывается совместно Университетом и профсоюзным комитетом. Изменения принимаются конференцией работников и обучающихся Университета и вступают в силу с момента их подписания ректором Университета и председателем ППО работников Университета. Изменения являются неотъемлемой частью коллективного договора.

8.6. Профсоюзная организация вправе требовать пояснений представителей Университета соответствующего уровня по вопросам выполнения коллективного договора, требовать приостановки исполнения управленческих решений, если они приняты в нарушение настоящего договора.





Пропу меровано, прошну ровано  
и скреплено печатью 16 листов

Ректор СПбГЭТУ «ЛЭТИ

В.Н. Шелудько

Председатель первичной профсоюзной организации  
работников СПбГЭТУ «ЛЭТИ» Общероссийского  
Профсоюза образования

Ю.В. Филатов

