

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ХИМИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Ректор
ФГБОУ ВО СПХФУ
Минздрава России
профессор



И.А. Наркевич
2023 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации работников
ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России,
представитель работников



Н.Ю. Родионова
2023 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024 -2026 гг.**

| |
|--|
| Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга |
| " 17 " декабря 20 13 г. |
| рег. № 16366/13-КД |
| Подпись _____ |

Санкт-Петербург

2023 г.

І .ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) разработан и заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России) (далее - Университет) и направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Университета, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России) в лице ректора, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники Университета, именуемые в дальнейшем «Работники», по отдельности именуемые в дальнейшем «Сторона», а совместно - «Стороны».

1.3. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социальнотрудовые и иные, связанные с ними отношения между Работодателем и Работниками Университета.

1.4. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством Российской Федерации, положения об условиях труда, гарантии и льготах, предоставляемых Работодателем Работникам Университета.

1.5. Договор признает первоочередную обязанность Работодателя, профсоюзной организации работников СПХФУ в лице профсоюзного комитета работников Университета (далее - профсоюзный комитет) и всех Работников Университета всецело способствовать решению общих задач Университета, повышению эффективности трудовой деятельности, удовлетворению на этой основе жизненных потребностей Работников.

1.6. Стороны рассматривают реализацию программ развития - Университета, как возможность повышения в Университете социально-трудовых стандартов.

Работники обязуются содействовать Работодателю в выполнении программ развития, поддерживать действие Работодателя по защите интересов Работников.

1.7. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать «Правила внутреннего трудового распорядка», бережно относиться к имуществу Университета, соблюдать правила техники безопасности и пожарной безопасности, а также содействовать экономии электрических, тепловых и водных ресурсов.

Работодатель обязуется исполнять требования трудового законодательства и настоящего Коллективного договора.

1.8. Работодатель признает представителем Работников в социальном партнерстве выборный представительный орган трудового коллектива (далее - Представительный орган).

1.9. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Университета.

1.10. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.11. При реорганизации Университета Договор сохраняет свое действие в течение периода реорганизации.

При смене формы собственности Университета действие коллективного договора

продолжается в течение 3-х месяцев.

При реорганизации или смене формы собственности Университета любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Договора или продление действия прежнего на срок до 3-х (трех) лет.

1.12. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон.

Инициатором изменения дополнений может быть любая из Сторон настоящего Договора.

1.13. Работодатель берет на себя обязательство в течение 1 (одного) месяца довести содержание Договора до трудового коллектива.

Текст Договора размещается на официальном сайте Университета. Печатный вариант выкладывается для обозрения в читальных залах библиотек Университета.

1.14. Настоящий Договор заключен на срок 3 (три) года, и вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более 3 (трех) лет.

II . ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между Работодателем и Работником регулируются законодательством Российской Федерации, письменным трудовым договором, эффективным контрактом, заключенным между Работодателем и Работником, Уставом Университета, настоящим Договором и приложениями к нему.

Условия Трудового договора определяются законами, иными нормативными правовыми актами и соглашением Сторон.

По соглашению Сторон может быть заключен трудовой договор о дистанционной работе (вне стационарного рабочего места) или дополнительное соглашение в соответствии с «Положением о дистанционной работе».

2.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 (два) месяца, представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, а если решение о сокращении штата Работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за 3 (три) месяца.

2.3. Работодатель организует и обеспечивает за счет Университета повышение квалификации Работников, тренинги по новым технологиям и другим потребностям повышения квалификации и стажировки Работников Университета.

2.4. Работодатель обязуется организовывать периодические медицинские осмотры, а Работники Университета обязуются своевременно, в соответствии с утвержденным списком и графиком, проходить медицинские осмотры.

2.5. Работодатель берет на себя обязательство по содействию в организации аттестации Работников Университета.

2.6. Работодатель обязан обеспечить независимую работу комиссии по разрешению трудовых споров. Функции и порядок работы комиссии определяется отдельным Положением.

2.7. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации предоставлять преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, работникам:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка — инвалида в возрасте до 18 лет;
- лица предпенсионного возраста (за пять лет до страховой пенсии по старости, в т.ч. досрочной), проработавшие в Организации свыше 10 лет.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. При учете рабочего времени Стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать - 40 часов в неделю, для педагогических Работников, реализующих программы высшего образования (ВО) и среднего профессионального образования (СПО), - 36 часов в неделю, и для Работников, занятых на работах

с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда - 36 часов в неделю.

Устанавливается годовая учебная* нагрузка для Работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, реализующему программы ВО, - не более чем 900 (девятьсот) часов на ставку заработной платы при общей нагрузке не более 1550 (одна тысяча пятьсот пятьдесят) часов. Для педагогических Работников, реализующих программы СПО, устанавливается годовая учебная нагрузка не менее 720 (семьсот двадцать) часов и не более 1440 (одна тысяча четыреста сорок) часов на ставку заработной платы.

Планирование, распределение и учет нагрузки регулируется локальными нормативными актами (ЛНА), утверждаемыми в установленном порядке Университетом.

3.2. Вопросы распределения и регулирования рабочего времени и времени отдыха устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка».

3.3. Служебной командировкой признается выполнение работ Работником вне постоянного места работы.

Все командировочные расходы оплачиваются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации, Учетной политикой Университета и «Положением об оплате труда».

3.4. Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя, с письменного согласия Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации и «Положением об оплате труда».

3.5. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

График ежегодных отпусков на следующий календарный год до 15 декабря текущего года утверждается и доводится до сведения Работников.

3.6. Стороны пришли к соглашению, что Работник помимо права на получение отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренного трудовым законодательством, вправе воспользоваться указанным отпуском также:

- в связи с переездом Работника и членов его семьи на новое место жительства - до 5 (пяти) дней;

- в День знаний, 1-го сентября, при наличии, в семье Работника, ребенка первоклассника.

3.7. Работодатель вправе отозвать Работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется Работодателем с учетом пожеланий работника в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.8. По заявлению Работника, являющегося родителем или опекуном ребенка, не достигшего возраста 14 лет, Работодатель обязуется предоставлять 2 (два) рабочих дня в год с сохранением среднего заработка для обследования указанного ребенка, в том числе, медицинского.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда Работников осуществляется на основании «Положения об оплате труда», разработанного на основе действующего законодательства Российской Федерации, трудового договора и эффективного контракта.

4.2. Заработная плата перечисляется безналичным путем. Перевод денежных средств осуществляется на банковскую карту, выданную на имя работника в соответствии с договором Работодателя с банком.

4.3. Выплата заработной платы за фактически отработанное время производится 2 (два)

раза в месяц, 7-го и 22-го календарного числа каждого месяца.

Оплата отпуска Работника производится не позднее чем за 3 (три) дня до начала данного отпуска. *

Если Работнику своевременно не была произведена оплата отпуска, то Работодатель, по письменному заявлению Работника, переносит ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

4.4. Стороны договорились, что о составных частях заработной платы, причитающейся Работнику, он извещается расчетным листком, созданным в электронном формате по утвержденной Работодателем форме, и направляемым на указанный Работником электронный адрес. По требованию Работника печатный вариант расчетного листка выдается Работнику на руки, в срок не позднее дня выплаты заработной платы.

Форма расчетного листка должна соответствовать Учетной политикой Университета и утверждаться Работодателем в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.5. Работодатель, в пределах установленного фонда оплаты труда, производит работникам стимулирующие выплаты, в том числе премиальные, в соответствии с Положением об оплате труда, с использованием рейтинговой системы оценки трудовой деятельности работников и иных показателей эффективности труда, на основании трудовых договоров с учетом дополнительных соглашений.

4.6. В случаях совершения дисциплинарных проступков или ухудшения показателей в работе Работодатель вправе не производить стимулирующие и премиальные выплаты или уменьшить их размер.

4.7. При установлении факта неправильно исчисленной выплаты или счетной ошибки, Работодатель производит разбирательство и в случае невыплаты Работнику причитающихся сумм производит необходимые выплаты в минимальный срок, но не более чем в течении 5 (пяти) рабочих дней с момента установления счетной ошибки.

4.8. В случаях несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

V. УСЛОВИЯ ТРУДА, ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

5.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья Работников по отношению к результатам профессиональной деятельности. Ответственность за состояние условий труда, соответствующих требованиям охраны труда в Университете, возлагается на Работодателя.

5.2. Работодатель и выборный профсоюзный орган в целях сотрудничества по созданию оптимальных и допустимых условий, соответствующих требованиям охраны труда, создают совместную постоянно действующую комиссию по охране труда деятельность которой регулируется соответствующим Положением о комитете (комиссии) по охране труда ФГБОУ ВО СПХФУ. Состав постоянно действующей комиссии по охране труда определен Приложением № 1, являющимся неотъемлемой частью Договора, утверждается Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа

5.3. Работодатель разрабатывает природоохранные мероприятия по снижению вредных выбросов в окружающую среду, обеспечивая улучшение экологической обстановки на территории Университета.

5.4. Работодатель обязуется своевременно обеспечивать экологичное обращение отходов потребления и производства, включая ртутьсодержащие приборы, лампы,

источники ионизирующих излучений и т.д., в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Работодатель, в установленном законодательством порядке, осуществляет специальную оценку условий труда (далее – СОУТ). По результатам СОУТ Работодатель, с учетом мнения профсоюзного комитета, разрабатывает и реализует мероприятия по улучшению условий труда, в том числе по предотвращению возможности травмирования работников, их заболеваемости из-за переутомления и воздействия психофизиологических факторов. Профсоюзный комитет вправе привлекать специалистов по охране труда, а также принимать непосредственное участие в работе комиссии по проведению комплекса мероприятий по специальной оценке условий труда.

5.6. Работодатель обязуется бесплатно и своевременно обеспечивать работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ), смывающими и обеззараживающими средствами, согласно перечням профессий и должностей, которым установлена СИЗ, специальной одежды и обуви, выдача смывающих и обеззараживающих средств, и утвержденных с учетом мнения выборного профсоюзного органа в установленном порядке и в соответствии с «Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям)» и «Порядком обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургском государственном химико-фармацевтическом университете» Министерства здравоохранения Российской Федерации».

5.7. Работодатель проводит мероприятия по обеспечению бытовых нужд работников в соответствии с установленными нормативами.

5.8. Работодатель обязуется обеспечить информирование Работников о любых изменениях, вносимых в локальные нормативные акты, не позднее 7 дней с момента их утверждения. Порядок информирования Работников устанавливается отдельным локальным нормативным актом (Положением).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

6.1. Своевременно и в полном объеме представлять сведения по индивидуальному (персонифицированному) учету о каждом работающем застрахованном лице вместе с единой формой сведений (ЕФС-1) в Социальный фонд России. Расчет сумм (начисленных и уплаченных) страховых взносов на обязательное пенсионное страхование; на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством; на обязательное медицинское страхование в Федеральную налоговую службу; сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Фонд социального страхования.

6.2. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников, в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6.3. Работникам, прекращающим трудовую деятельность в связи с выходом на пенсию и имеющим общий трудовой стаж работы в Университете 30 (тридцать) и более лет, независимо от занимаемой доли ставки, выплачивается выходное пособие в размере 5 (пяти) должностных окладов из расчета 1 ставки по занимаемой должности.

6.4. Работникам, к юбилейным датам со дня их рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет и т.п.), производить единовременные денежные выплаты в размере, определяемым Работодателем, но не менее чем в размере 20 000 (двадцать тысяч) рублей.

Работникам, имеющим общий стаж работы в Университете (15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 лет и т.п.), после наступления указанных дат производить единовременные денежные выплаты в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

6.5. По письменному заявлению Работника оказывать единовременную материальную помощь Работнику, в следующих случаях:

- тяжелого материального положения Работника;
- несчастного случая, произошедшего с Работником и/или членом его семьи;
- смерти члена семьи Работника;
- оплаты дорогостоящих медицинских услуг (тяжелая болезнь, операция, последующее лечение), оказанных Работнику.

Бывшим работникам, имеющим общий трудовой стаж работы в Университета 30 (тридцать) и более лет (далее - бывшего Работника), по его письменному заявлению может быть оказана единовременная материальная помощь в следующих случаях:

- тяжелого материального положения бывшего Работника;
- несчастного случая, произошедшего с бывшим Работником;
- оплаты дорогостоящих медицинских услуг (тяжелая болезнь, операция, последующее лечение), оказанных бывшему Работнику.

В случае смерти Работника или бывшего Работника, имеющего общий трудовой стаж работы в Университета 30 (тридцать) и более лет, материальная помощь может быть оказана их близким родственникам на основании письменного заявления.

К письменному заявлению Работника, бывшего Работника или их близкого родственника прилагаются подтверждающие документы.

В целях настоящего Договора близкими родственниками являются родители (в том числе усыновители), дети (в том числе усыновленные), дед, бабушка, внуки, братья и сестры полнородные и неполнородные; членами семьи - отец, мать, усыновители, супруг, супруга, дети, в том числе усыновленные.

6.6. При наличии финансовой возможности, за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности:

- выделять дополнительные денежные средства на организацию юбилейных и праздничных мероприятий, дней здоровья;
- бывших работников университета, прекративших трудовую деятельность и имеющих статус жителей блокадного Ленинграда поздравлять с днём снятия блокады и днём Победы.

6.7. По решению Ученого совета Университета предоставлять гарантии по уменьшению оплаты за обучение Работникам, обучающимся в магистратуре, аспирантуре, ординатуре в соответствии с положением о предоставлении платных образовательных услуг.

6.8. По решению Ученого совета Работодателя выделять из средств приносящих доход деятельности денежные средства на увековечение памяти лиц, внесших значительный вклад в развитие Университета, путем оплаты затрат на проектирование, изготовление и установку надгробных памятников, памятных табличек и т.п., но не более фактических затрат, осуществленных на данные цели.

VII. ГАРАНТИРОВАННОСТЬ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОФСОЮЗА

7.1. Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету Университета необходимые помещения, для проведения собраний (конференций) Работников.

Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету Университета необходимые помещения, оснащенные средствами связи и оргтехникой для текущей работы и хранения документов.

Работодатель предоставляет возможность размещения информации профсоюзного комитета на официальном сайте Университета в разделе Профсоюз сотрудников.

7.2. Не освобожденные от основной работы председатель и заместитель председателя профсоюзного комитета Университета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе Работодателя в связи с их профессиональной деятельностью без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.3. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы.

7.4. Председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы, по его личному заявлению предоставляется свободное время для выполнения общественных обязанностей, продолжительностью не более 8 (восьми) часов в месяц с сохранением средней заработной платы.

7.5. Работодатель, на основании личных заявлений Работников – членов профсоюза, обеспечивает на безвозмездной основе удержание из заработной платы членских профсоюзных взносов и осуществляет перечисление их один раз в месяц на счет Территориальной организации Росхимпрофсоюза по Санкт-Петербургу и Ленинградской области.

7.6. Профсоюзный комитет может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов Работников, собирать в нерабочее время собрания профсоюзного комитета или членов профсоюза.

Работодатель обязуется не препятствовать проведению этой работы и по просьбе профсоюзного комитета принимать непосредственное участие в работе собраний (конференций).

7.7. Профсоюзный комитет имеет право на достоверную и полную информацию по вопросам, связанным с трудовыми отношениями и социальным положением Работников.

7.8. В случае необходимости профсоюзный комитет вправе запросить у Работодателя информацию о принятии того или иного решения в сфере действия Коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается Сторонами.

7.9. Работодатель, на основании личных заявлений Работников (не членов профсоюза) об удержании из их заработной платы профсоюзных взносов в размере 0,5%, производит безвозмездное удержание и перечисление указанных денежных средств на счет Территориальной организации Росхимпрофсоюза по Санкт-Петербургу и Ленинградской области.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Стороны договорились, что, при необходимости, в настоящий Договор вносятся дополнения и изменения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенным изменением условий труда Работников.

8.2. Для урегулирования разногласий Стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

8.3. Работодатель обязуется всех, вновь принимаемых на работу в Университет Работников, до заключения с ними трудового договора, ознакомить с настоящим Договором.

8.4. Стороны договорились, по окончании срока действия настоящего Договора информировать работников Университета о выполнении положений настоящего Договора.

8.5. Стороны несут ответственность за неисполнение и ненадлежащее исполнение настоящего Договора в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.6. Стороны договорились осуществлять периодический контроль выполнения настоящего договора.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

1. Состав постоянно действующей комиссии по охране труда.

Приложение № 1

к Коллективному договору

на 2024-2026 гг.


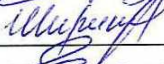


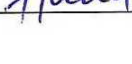
СОСТАВ

постоянно действующей комиссии по охране труда


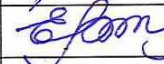


1. Начальник департамента управления и развития кадрового потенциала
2. Работник отдела охраны труда
3. Представитель профкома работников СПХФУ
4. Представитель трудового коллектива
5. Представитель трудового коллектива

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Согласовано со стороны работодателя:

| № п.п. | ФИО | Должность | Подпись | Дата согласования |
|--------|-----------------|---|--|-------------------|
| 1. | Верхотуров А.А. | проректор по административно-кадровой и воспитательной работе |  | 26.12.2023г. |
| 2. | Ширипина П.Е | начальник планово-экономического отдела |  | 26.12.2023 |
| 3. | Коннова Е.И. | начальник отдела кадров |  | 26.12.2023 |
| 4. | Преина О.В. | главный бухгалтер |  | 26.12.2023 |
| 5. | Сокирченко О.П | начальник юридического отдела |  | 26.12.2023 |

Согласовано со стороны работников:

| № п.п. | ФИО | Должность | Подпись | Дата согласования |
|--------|-----------------|--|--|-------------------|
| 1. | Криштанова Н.А. | доцент кафедры фармацевтической химии |  | 26.12.23г. |
| 2. | Жохова Е.В. | доцент кафедры фармакогнозии |  | 26.12.23г. |
| 3. | Дударев В.Г. | доцент кафедры химической технологии лекарственных веществ |  | 26.12.2023 |
| 4. | Родионова Н.Ю. | старший лаборант кафедры физической и коллоидной химии, председатель первичной профсоюзной организации |  | 26.12.23 |