

ПРОТОКОЛ

подписания коллективного договора

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования

«Северный государственный медицинский университет»

Министерства здравоохранения Российской Федерации

2018-2020 г.г.

На подписании коллективного договора присутствовали:

От работодателя - **ректор, д.м.н., профессор Горбатова Любовь Николаевна**, действующая на основании Устава СГМУ.

От коллектива работников – **председатель профсоюзной организации сотрудников Зеленкова Елена Юрьевна**, действующая на основании Устава Профсоюза.

Администрация федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северный государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации в лице **Горбатовой Любовь Николаевны** и работники в лице председателя профсоюзной организации сотрудников **Зеленковой Елены Юрьевны** подписывают настоящий коллективный договор.

Коллективный договор действует 3 (три) года **с 22 марта 2018 года**.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников университета.

За невыполнение и несоблюдение мероприятий и положений коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

В течение срока действия, в процессе выполнения мероприятий по коллективному договору, профсоюз воздерживается от проведения забастовок, а также предъявления требований по вопросам, урегулированным данным договором, при условии соблюдения работодателем его положений.

От работодателя

От работников

Ректор, д.м.н.,
профессор

Председатель профсоюзной
организации сотрудников

Горбатова Л.Н.

Зеленкова Е.Ю.

22 марта 2018 г.

Протокол составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Ректор СГМУ, д.м.н.,
профессор

Председатель профсоюзной
организации сотрудников СГМУ



Горбатова Л.Н.
«22» марта 2018 г.



Зеленкова Е.Ю.
«22» марта 2018 г.

**Коллективный договор
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«Северный государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
2018-2021 г.г.**

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
В МИНТРУДСОЦРАЗВИТИЯ АО

№ 13 01 29 МАР 2018

ЗАМЕЧАНИЯ ПРИЛАГАЮТСЯ (НЕТ)

Подпись 

Архангельск, 2018 г.

1. Общие положения

1.1. Определения

Для целей настоящего коллективного договора применяются следующие термины:

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Северный государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (сокращенное наименование - ФГБОУ ВО СГМУ г. Архангельск Минздрава России)

Работники – граждане РФ, состоящие в трудовых отношениях с Северным государственным медицинским университетом.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем.

Профсоюзный комитет (Профком) – выборный орган первичной профсоюзной организации сотрудников Северного государственного медицинского университета.

1.2. Стороны и статус коллективного договора

Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем в лице ректора, профессора Горбатовой Любови Николаевны и Работниками Северного государственного медицинского университета в лице председателя профкома Зеленковой Елены Юрьевны.

Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя с коллективом Работников университета. Договор составлен на основе положений Конституции Российской Федерации, конвенций Международной организации труда (МОТ), Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (№ 273-ФЗ от 29.12.12), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996 г., других нормативно-правовых актов Российской Федерации, локальными нормативно-правовыми актами СГМУ.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочивают Профком защищать их коллективные права и представлять их интересы перед Работодателем в рамках коллективного договора;

Коллективный договор соответствует требованиям законодательства РФ, Устава Университета.

1.3. Цели и задачи Коллективного договора

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию наиболее благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональными и территориальными соглашениями.

Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности университета, предусмотренной его Уставом;
- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- создания системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива в современных условиях;
- правового закрепления норм отношений между Работодателем, коллективом и Профкомом;
- укрепления роли коллектива Работников и Профкома в определении перспектив развития университета и перехода на новые формы организации подготовки специалистов, научной деятельности и хозяйствования;
- способствовать разрешению разногласий, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, коллективом, отдельными Работниками и Профкомом;

- оптимизации системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий;
- оптимизация системы морального и материального поощрения Работников.

1.4. Обязательность выполнения коллективного договора

Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников, применяются во всех структурных подразделениях университета. Ни одна из сторон коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Срок действия коллективного договора

Срок действия коллективного договора 3 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия коллективного договора. Предложение о продлении срока действия коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме. Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия коллективного договора, обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока коллективного договора, продление срока утверждается на конференции трудового коллектива.

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

При смене формы собственности Работодателя коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

При реорганизации или смене формы собственности Работодателя любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет.

При ликвидации Работодателя коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Условия заключения коллективного договора, внесение изменений и дополнений

Основные положения коллективного договора выработаны в ходе демократического обсуждения в коллективах подразделений университета и коллективных переговоров представителей Работодателя и Работников, основанных на принципах социального партнерства, общей ответственности за качество подготовки специалистов и надежной защиты социально-трудовых прав каждого члена коллектива.

Коллективный договор утверждается Конференцией трудового коллектива Университета. Конференция считается правомочной, если на ней присутствуют не менее двух третей от списочного состава выбранных делегатов конференции. Коллективный договор считается утвержденным, если за него проголосовало большинство присутствующих делегатов.

Внесение изменений или дополнений в коллективный договор производится путем направления письменного предложения одной из Сторон коллективного договора по внесению изменений и дополнений в коллективный договор и утверждается совместным решением Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора с последующим уведомлением трудового коллектива (ст. 44 ТК РФ).

Если в ходе коллективных переговоров Сторонами коллективного договора не принято согласованное решение по отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора

Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией два раза в год. Для подведения итогов выполнения условий коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные сайты, стенды, университетскую печать и др.

2. Обязательства сторон.

2.1. Стороны обязуются:

- 2.1.2. обеспечивать комплексный подход к решению вопросов повышения престижа профессии, уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников;
- 2.1.2. проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта»
- 2.1.3. содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в университете;
- 2.2. стороны коллективного договора обеспечивают систематический контроль:
 - 2.2.1. за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;
 - 2.2.2. за реализацией нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при установлении и изменении системы оплаты труда

3. Оплата труда

3.1. Общие требования

Заработная плата Работников устанавливается в соответствии с законодательством РФ, Положением об оплате труда (Приложение № 2) утвержденным решением ученого совета Университета по согласованию с Профкомом, а также в соответствии с условиями трудового договора.

В целях реализации принципов социального партнерства, уважения трудовых прав и интересов Работников, составляющих кадровый потенциал университета, Работодатель признаёт приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок, установленных законодательством, настоящим коллективным договором и трудовыми договорами перед всеми остальными расходами, в том числе на административно-хозяйственные нужды, капитальные вложения, материально-техническое и учебно-методическое обеспечение.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

Заработная плата Работника исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством РФ, настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда, Положением о премировании (Приложение № 3) и включает в себя:

- а) оклад (должностной оклад), рассчитываемый с применением повышающего коэффициента соответствующего квалификационного уровня (должности) к базовому окладу профессиональной квалификационной группы;
- б) персональный повышающий коэффициент;
- в) выплаты компенсационного характера;
- г) выплаты стимулирующего характера;
- д) иные выплаты, не противоречащие законодательству РФ, настоящему коллективному договору, трудовому договору.

При расчете заработной платы производится расчет всех видов предусмотренных законодательством выплат, компенсаций.

Фонд оплаты труда работников университета формируется на очередной финансовый год, исходя из средств федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств, поступающих от приносящей доход

деятельности, средств обязательного медицинского страхования (ОМС) и других источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Бухгалтерия обязана предоставлять информацию Работникам о начислении заработной платы, удержаниях и причитающихся к выплате сумм. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам в день выдачи заработной платы.

3.2. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц в денежной форме.

Установить сроки выплаты заработной платы

- За 1 половину месяца - 25 числа текущего месяца;
- За 2 половину месяца – 10 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы, окончательного расчета по заработной плате с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

Установить величину денежной компенсации, выплачиваемой Работодателем при нарушении срока выплаты Работнику заработной платы в соответствии со ст. 236 ТК РФ в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, при этом за Работником сохраняется должность, должностной оклад, другие выплаты и льготы, стаж. Какое-либо преследование Работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой его зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившего Работодателя, не допускается, виновные в фактах преследования несут ответственность в соответствии с законодательством. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не выполненной в связи с её приостановлением. В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

3.3. Оплата отпуска

Работодатель обязан производить оплату за оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала, исключая отпуск по беременности и родам.

Если Работнику своевременно не была произведена оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником, при этом Работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска (ст. 124 ТК).

3.4. Оплата труда за работу в выходные и праздничные дни

Оплата труда Работника при отклонении от нормальных условий труда, за работу в выходные и праздничные дни производится в порядке, установленном ст. 153 ТК и Положением об оплате труда Университета.

3.5. Оплата труда при замене отсутствующего Работника

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующих Работников без освобождения от своей основной работы, производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон.

3.6. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера (ст 147 ТК РФ). Минимальные размеры повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем с учетом мнения Профкома в зависимости от степени

вредности и не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Основанием для установления выплат компенсационного характера являются результаты специальной оценки условий труда, утвержденные приказом ректора.

3.7. Почасовая оплата труда

Для выполнения различных видов учебной работы, а также приема вступительных испытаний в порядке, установленном законодательством РФ, могут привлекаться штатные Работники университета (в свободное от основной работы время) или специалисты других организаций на условиях почасовой оплаты труда. Объем учебной нагрузки на условиях почасовой оплаты не может превышать 300 часов в учебном году.

4. Трудовые отношения.

4.1. Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора, права и обязанности сторон трудового договора

Порядок заключения трудового договора, его изменения и расторжения, основные права и обязанности Работника и Работодателя, регламентация рабочего времени и времени отдыха, а также порядок поощрений за труд, основания и порядок наложения дисциплинарных взысканий определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка университета (приложение №1), утверждаемыми ректором по согласованию с Профкомом.

Руководитель структурного подразделения разрабатывает должностные инструкции работников соответствующего подразделения, руководствуясь требованиями Квалификационных справочников и профстандартов с учетом особенности деятельности подразделения университета. При приеме Работника на работу (до подписания трудового договора) необходимо ознакомить его с Уставом, локальными нормативными актами и должностной инструкцией.

Разработанные руководителем структурного подразделения должностные инструкции утверждаются ректором, подписываются Работником и предъявляются в отдел кадров при оформлении приема на работу.

В каждом структурном подразделении университета находятся должностные инструкции всех категорий Работников данного подразделения. Ответственность за наличие должностных инструкций возлагается на руководителей подразделений.

4.2. Сокращение численности или штата Работников

Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест Работников, нарушения при этом правовых гарантий Работников. Производить сокращение численности Работников следует в первую очередь, за счет ликвидации вакансий, увольнения временных работников и лиц, работающих по совместительству, в соответствии с трудовым законодательством.

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового Кодекса Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров). В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым считается увольнение в случаях, определенных в действующих Отраслевых соглашениях по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, утвержденных Минздравом России и Профсоюзом работников здравоохранения Российской Федерации.

Уведомление Профкому должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей, перечень вакансий,

предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение Работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

Расторжение трудового договора с Работником – членом профсоюза по инициативе работодателя допускается с учетом мотивированного мнения профкома по основаниям, указанным в п.2,3,5 ст.81, ст.336 ТК

В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры:

- уведомляет Работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;
- предоставляет Работнику список вакантных должностей, предполагаемые варианты трудоустройства с учетом квалификации;
- предоставляет 2 часа в неделю свободного времени для поиска иного места работы с сохранением средней заработной платы.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в статьях 179 и 261 ТК РФ предоставляется лицам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии)
- избранным в состав профкома
- единственному родителю
- опекунам

4.3. Повышение квалификации

При формировании бюджета университета предусматривать расходы на повышение квалификации в соответствии с ежегодным планом в случае:

- осуществления преподавательской деятельности по данной специальности (дисциплине);
- выполнения лечебной работы на базе клинического комплекса университета. При отсутствии возможности повышения квалификации на базе Университета - на центральных базах повышения квалификации.
- осуществления административно-хозяйственной деятельности во исполнение требований надзорных органов: Роспотребнадзора (гигиеническое обучение), Ростехнадзора (обучение по электробезопасности, ответственные за теплоснабжение), Росприроднадзора (по обращению с отходами производства и потребления), Государственного пожарного надзора (ответственные за пожарную безопасность, по гражданской обороне), Государственной инспекции по труду (ответственные за охрану труда).

5. Режим труда и отдыха

5.1. Режим рабочего времени

Режимы рабочего времени университета устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка университета. Работодатель устанавливает ежемесячный учет рабочего времени.

5.2. Режим рабочего времени для педагогических работников.

Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава устанавливается в пределах 36-часовой рабочей недели при работе на полную ставку, что составляет не более 1600 часов в год и определяется с учетом выполнения учебной, методической, научно-исследовательской, организационной, воспитательной работы с обучающимися, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и индивидуальным планом.

5.3. Организация труда профессорско-преподавательского состава и научных работников, учебная нагрузка

Работодатель обязуется исходя из нормированного соотношения численности профессорско-преподавательского состава и обучающихся, норматива стоимости оказания государственных услуг по подготовке специалистов с высшим образованием, а также переподготовке и повышению квалификации, формирует штатное расписание профессорско-преподавательского состава. Информировать заведующих кафедрами о планируемых штатах кафедр на следующий учебный год не позднее 10 рабочих дней после решения штатной комиссии и не позднее 30 июня.

Общая годовая учебная нагрузка по кафедре определяется на основании рабочих учебных планов, в соответствии с решением штатной комиссии Университета.

Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Объем работы каждого преподавателя определяется решением кафедрального собрания в соответствии с п.5.2. настоящего коллективного договора в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры и не может превышать 900 часов в учебном году (Приказ Минобразования № 69 от 27.03.06 .)

Учебная нагрузка профессорско-преподавательскому составу кафедр фтизиопульмонологии и судебной медицины и права устанавливается в размере 690 часов в учебном году при сокращенной продолжительности рабочего времени не более 30 часов в неделю.

Контроль за выполнением учебной нагрузки на уровне кафедры возлагается на заведующего кафедрой, на уровне факультетов - декана факультета, на уровне университета - проректора по учебно - воспитательной работе. На основании отчетной учебно- методической документации проводится анализ и текущий контроль за выполнением учебной нагрузки на кафедре.

Педагогические работники при исполнении профессиональных обязанностей имеют право на выбор в использовании методик обучения и воспитания, применения методов оценки знаний обучающихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов.

5.4. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком, утвержденными ректором и согласованные с Профкомом:

- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.
- Работникам из числа профессорско-преподавательского состава ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней.
- За работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней.
- Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам всех групп продолжительностью 30 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Досрочный отзыв из отпуска допускается только в исключительных случаях с согласия Работника.

5.5. Дополнительные оплачиваемые отпуска

Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение № 5);

- с ненормированным рабочим днем (Приложение №4) в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

Перечень должностей и количество дополнительных дней отпуска данной категории Работников устанавливаются по представлению руководителя структурного подразделения приказом Работодателя, согласованным с Профкомом.

Работодатель предоставляет Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях:

- одному из родителей для сопровождения детей в 1 класс в школу в «День знаний» - 1 календарный день, за исключением случаев, когда этот день является для Работника выходным;
- родителям призывников для проводов их в армию – 1 календарный день (при предоставлении копии повестки);
- в случае регистрации брака Работника – 3 календарных дня, в случае полностью использованного ежегодного отпуска;
- в случае смерти родственников (мать, отец, супруга, супруг, дети, родная сестра, родной брат) – 3 дня ;

Работодатель предоставляет Работникам дополнительные дни отдыха:

- рождение ребенка – 1 календарный день (отцу)
- переезда на новое место жительства – 1 календарный день;
- по случаю юбилейной даты со дня рождения (50 лет, 55, 60, 65, 70 и т.д.) – 1 календарный день (в день рождения)
- в других случаях в соответствии с законодательством или по усмотрению Работодателя.

Примечание: Неиспользованные своевременно дни дополнительного оплачиваемого отпуска не накапливаются и не суммируются к основному отпуску.

5.6. *Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы*

Порядок и основания предоставления Работникам отпусков без сохранения заработной платы определяется в соответствии со ст.128 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка университета.

Работодатель также может предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, опекающего ребенка до 14 лет;
- работнику по семейным обстоятельствам. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам всех групп продолжительностью до 60 календарных дней;
- научно-педагогическим Работникам в связи со стажировкой или выполнением диссертационного исследования за границей продолжительностью до 1 года.

5.7. *Длительный отпуск педагогических работников*

Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном учредителем университета при наличии финансового обеспечения (ст.335 ТК РФ).

5.8. *Отпуск по совместительству*

Отпуск по работе по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ). Если отпуск по совместительству меньше, чем продолжительность отпуска по основной работе, то администрация по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

6. *Условия и охрана труда*

6.1. *Соглашение по охране труда*

Работодатель обязуется:

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечения безопасности работников;

- обеспечить право Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права стороны договорились заключить Соглашение по охране труда (Приложение № 6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Средства, выделяемые на охрану труда

Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, СОУТ.

6.3. Общие требования к условиям труда

С целью создания нормальных условий труда Работников Работодатель обязуется обеспечить:

- а) безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- б) применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- в) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- г) режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством;
- д) приобретение и выдачу за счет средств университета спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 7), санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей (Приложение № 8) в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- е) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- ж) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- з) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона «О специальной оценке условий труда» №426-ФЗ от 28.12.2013;
- и) недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей, не прошедших в установленном порядке обучение инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- к) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- л) расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- м) обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- н) сбор, перемещение отходов из подразделений, временное хранение отходов от научной, учебной, медицинской деятельности подразделений Университета и передачу отходов специализированной организации на обезвреживание в соответствии с нормативными документами СанПиН; (медицинские и биологические отходы). Временное накопление отходов от учебной и хозяйственной деятельности подразделений Университета и передачу отходов специализированной организации на захоронение, обезвреживание в соответствии с нормативными документами и утвержденными лимитами. (твердые коммунальные отходы, отработанные люминесцентные лампы, картриджи).
- о) разработку и утверждение, с учетом мнения Профкома, инструкций по охране труда для Работников и видам работ в соответствии с требованиями законодательства РФ.

6.4. Требования к помещениям Университета

Работодатель обязуется обеспечить:

- а) нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений университета для безопасного их использования Работниками;
- б) систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов (капитальных и текущих), техническое обслуживание оборудования и т.д.;
- в) наличие, функционирование и доступ в санитарные комнаты (туалеты) в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами и правилами; не допускается прекращать доступ до указанных мест по техническим причинам более чем на 2 часа;
- г) параметры микроклимата в соответствии с гигиеническими нормативами согласно требованиям Санитарных правил и норм СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений», СанПиН 2.2.1./2.1.1.1278-03 «Гигиенические требования к естественному, искусственному и совмещенному освещению жилых и общественных зданий»

6.5. Выдача молока или других равноценных продуктов, замена выдачи молока денежной компенсацией

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, Работодатель выдает бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты за дни фактической занятости Приложение № 9.

Нормы, порядок и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов устанавливаются законодательными актами РФ.

Допускается замена выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой по письменному заявлению Работника (ст.222 ТК РФ). Замена выдачи молока и конкретный размер компенсационной выплаты устанавливается приказом ректора по согласованию с Профкомом.

6.6. Льготы и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда предоставляется

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по Перечню профессий и должностей, согласно приложению № 5 (ст. 117 ТК РФ);
- доплата к окладу за работу с вредными и опасными условиями труда по Перечню профессий и должностей, согласно приложению № 10 (ст. 147 ТК РФ)

7. Меры социальной поддержки, гарантии и компенсации

7.1. Выделение средств на социальную поддержку

Работодатель и Профком обязуются ежегодно выделять не более 3% средств от приносящей доход деятельности и профсоюзного бюджета. Размер, выделяемых средств, утверждается ежегодно ректором Университета по согласованию с Профкомом.

7.1.1. Единовременная денежная выплата (материальная помощь)

Работодатель с учетом финансового положения Университета, оказывает единовременную денежную выплату (материальную помощь) по письменному заявлению Работника на основании Положения об оплате труда работников (р.XV «Материальная помощь сотрудникам университета»).

Профком дополнительно оказывает материальную помощь Работникам-членам Профсоюза.

7.1.2. Бесплатное обучение в группах по подготовке и сдаче кандидатского экзамена

Работникам предоставляется право бесплатного обучения в группах по подготовке и сдаче кандидатского экзамена по истории и философии науки, иностранному языку и специальной дисциплине.

7.1.3. Единовременное пособие при увольнении в связи с выходом на пенсию

При увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (впервые) Работникам, проработавшим в университете

- более 15 лет выплачивается единовременное пособие в размере средней месячной заработной платы;
- более 30 лет выплачивается единовременное пособие в размере двух средних месячных заработных плат

7.1.4. Выплаты Почетным докторам, Почетным работникам

Производить разовые выплаты Почетным докторам, Почетным работникам, работающим в университете, при наличии финансовых возможностей по ходатайству Профкома.

7.1.5. Компенсация расходов на ритуальные услуги

Работодатель компенсирует расходы на ритуальные услуги при похоронах Работника не менее 5000 руб.

7.1.6. Спортивно-оздоровительная работа

Работодатель обязуется создавать Работникам условия для занятий физической культурой и спортом (оздоровительные группы по видам спорта в СОК, частично финансировать оздоровительные мероприятия).

7.1.7. Культурно-массовая работа

Выделять средства на проведение социально-значимых мероприятий по плану работы Университета.

7.2. Оплата проезда к месту отдыха и обратно

Один раз в два года оплачивать Работникам университета и неработающим членам их семей стоимость проезда к месту отдыха и обратно в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными правовыми актами.

Своевременно не использованная льгота по оплате проезда не суммируется.

7.3. Социальная поддержка ветеранов СГМУ

Выделять средства на организацию социальной поддержки и культурно-массовой работы Совету ветеранов СГМУ, на основании трехстороннего Соглашения между администрацией, Советом ветеранов и Профкомом.

8. Взаимодействие Работодателя и Профсоюзной организации, гарантии Профсоюзной деятельности

8.1. Взаимодействие Работодателя и Профсоюзной организации

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности университета;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

Работодатель обязан соблюдать права и гарантии Профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать функционированию Профсоюзной организации.

Работодатель признает право Профкома вести переговоры от имени Работников по заключению Коллективного договора, а также по согласованию и учету мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов Университета и в иных установленных Трудовым Кодексом и настоящим Коллективным договором случаях.

Работодатель обязуется предоставлять Профкому по запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

Работодатель обеспечивает право участия представителей Профкома в работе Ученого совета, ректората, штатной комиссии.

8.2. Права и гарантии профсоюзной организации

Данные гарантии определяются трудовым законодательством РФ, ст.24-28 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 08.12.1995 г.

Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных Законом и настоящим коллективным договором социально-трудовых и иных прав и свобод,

принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Работодатель:

- обеспечивает ежемесячное перечисление на счет Профсоюзной организации 1% членских Профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюза; перечисление удержанных членских профсоюзных взносов производится в полном объеме в срок до 15 числа следующего за отчетным месяцем;
- ежемесячно предоставляет в Профком информацию об удержании и перечислении в профсоюзную организацию членских взносов;
- предоставляет Профкому в пользование необходимое для их деятельности помещение (каб. № 1220), оборудование, средства связи, оргтехнику;
- разрешает проводить в рабочее время профсоюзные собрания, конференции, если они не мешают учебному процессу;
- включает Профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов Работников и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

Председателю Профкома предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых Работодателем, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, условий труда, развития социальной сферы. Работодатель своевременно информирует Профком о проведении указанных заседаний.

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности университета и принимается во внимание при поощрении Работников.

Увольнение, перевод на другую работу, изменение условий трудового договора, являющихся обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со ст. 374 ТК РФ по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка, лишь с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов Профкома на время их участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом конференций, собраний, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, комиссий с участием Профкома, краткосрочной профсоюзной учебы.

8.3. Обязательства Профкома

Профком обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” и ТК РФ;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудовых прав Работников, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;
- осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, участвовать в работе соответствующей комиссии;
- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в порядке и на условиях, ежегодно утверждаемых Профкомом;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу согласно смете профсоюзных расходов.
- осуществлять оздоровление работников-членов профсоюза и их семей по программе Федерации Независимых Профсоюзов России «Профсоюзная путевка» в санаториях профсоюзов РФ с 20% скидкой от стоимости путевки;

9. Разрешение коллективных трудовых споров

Работодатель и Профком берут на себя обязательства в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров.

В случае возникновения коллективных трудовых споров Работодатель и Профком обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров в соответствии с законодательством, воздерживаться от любых действий, сдерживающих осуществление этих мер.

Требования Профсоюза, отклоненные или удовлетворенные лишь частично, рассматриваются примирительными комиссиями, трудовыми арбитражами либо, по просьбе и инициативе обеих сторон, другими государственными комиссиями по защите социально-экономических интересов трудящихся.

Ни одна из сторон не вправе уклониться от примирительной процедуры.

Работники, Профком пользуются защитой от административного или дисциплинарного преследования, потерь в заработной плате из-за отсутствия в рабочее время на рабочем месте в связи с участием в примирительно-арбитражных процедурах, объявлении и проведении законной забастовки.

В случае признания забастовки законной, администрация возмещает ущерб, нанесенный Работникам в результате проведения данной забастовки.

10. Заключительные положения.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора, состав которой сформирован сторонами на равноправной основе.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плана своей работы и по фактам письменных обращений: Работодателя, Профкома и отдельных Работников.