

ПРОТОКОЛ

подписания коллективного договора
государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Северный государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
2015-2018 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 профсоюзного комитета Зеленкова Елена Юрьевна**

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

Коллективный договор действует 3 (три) года с **22 марта 2015 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

Горбатова Л.Н.

председатель профсоюзного
комитета

Зеленкова Е.Ю.

24 марта 2015 г.

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

Содержание коллективного договора

1. Общие положения

- 1.1. Определения
- 1.2. Стороны и статус коллективного договора
- 1.3. Цели и задачи Коллективного договора
- 1.4. Обязательность выполнения коллективного договора
- 1.5. Срок действия коллективного договора
- 1.6. Условия заключения коллективного договора, внесение изменений и дополнений
- 1.7. Контроль за выполнением коллективного договора

2. Трудовые отношения, основание возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений

- 2.1. Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора, права и обязанности сторон трудового договора
- 2.2. Сокращение численности или штата Работников

3. Оплата труда

- 3.1. Общие требования
- 3.2. Сроки выплаты заработной платы
- 3.3. Оплата отпуска
- 3.4. Оплата труда за работу в выходные и праздничные дни
- 3.5. Оплата труда при замене отсутствующего Работника
- 3.6. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
- 3.7. Почасовая оплата труда
- 3.8. Повышение квалификации

4. Режим рабочего времени, время отдыха

- 4.1. Режим рабочего времени
- 4.2. Режим рабочего времени для педагогических работников
- 4.3. Организация труда профессорско-преподавательского состава и научных работников, учебная нагрузка
- 4.4. Ежегодные оплачиваемые отпуска
- 4.5. Дополнительные оплачиваемые отпуска
- 4.6. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы
- 4.7. Длительный отпуск педагогических работников
- 4.8. Отпуск по совместительству

5. Условия и охрана труда

- 5.1. Соглашение по охране труда
- 5.2. Средства, выделяемые на охрану труда
- 5.3. Общие требования к условиям труда
- 5.4. Требования к помещениям Университета
- 5.5. Выдача молока или других равноценных продуктов, замена выдачи молока денежной компенсацией
- 5.6. Льготы и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

6. Социальные льготы и гарантии Работникам

- 6.1. Выделение средств на социальную поддержку
 - 6.1.1. Единовременная денежная выплата (материальная помощь)
 - 6.1.2. Бесплатное обучение в группах по подготовке и сдаче кандидатского экзамена
 - 6.1.3. Частичная оплата расходов при аттестации
 - 6.1.4. Единовременное пособие при увольнении в связи с выходом на пенсию
 - 6.1.5. Выплаты Почетным докторам, Почетным работникам
 - 6.1.6. Компенсация расходов на ритуальные услуги
 - 6.1.7. Спортивно-оздоровительная работа
 - 6.1.8. Культурно-массовая работа
- 6.2. Оплата проезда к месту отдыха и обратно
- 6.3. Социальная поддержка ветеранов СГМУ

7. Взаимодействие Работодателя и Профсоюзной организации, гарантии Профсоюзной деятельности

- 7.1. Взаимодействие Работодателя и Профсоюзной организации
- 7.2. Права и гарантии профсоюзной организации
- 7.3. Обязательства Профкома

8. Разрешение коллективных трудовых споров

9. Заключительные положения.

Список приложений

- Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка СГМУ»
- Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников СГМУ»
- Приложение № 3 «Положение о выплатах стимулирующего характера»
- Приложение № 4 «Критерии эффективного контракта»
- Приложение № 5 «Перечень должностей работников СГМУ с ненормированным рабочим днем»
- Приложение № 6 «Соглашение по охране труда СГМУ на 2015 год»
- Приложение № 7 «Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам СГМУ»
- Приложение № 8 «Нормы бесплатной выдачи работникам СГМУ смывающих и обезвреживающих средств»
- Приложение № 9. «Перечень должностей и профессий, которым в дни работы с вредными условиями труда устанавливается бесплатная выдача молока или денежная компенсация»
- Приложение № 10 «Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, имеющим право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»
- Приложение № 11 «Перечень должностей и размеры доплат сотрудникам СГМУ за работу во вредных условиях труда»
- Приложение № 12 «Положение о материальной помощи работникам СГМУ»
- Приложение № 13 «Положение о порядке компенсации работникам расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно»
- Приложение № 14 «Соглашение между администрацией СГМУ, Совета ветеранов и профкомом сотрудников»

**Коллективный договор
государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Северный государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
на 2015-2018 г.**

1. Общие положения

1.1. Определения

Для целей настоящего коллективного договора применяются следующие термины:

Работодатель – государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северный государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (сокращенное наименование - ГБОУ ВПО СГМУ г. Архангельск Минздрава России) (в дальнейшем – Университет).

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 Университета 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 Университета, 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. Коллективный договор вступает в силу с 22 марта 2015 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).

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. Трудовые отношения, основание возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений

2.1. 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 Университета по согласованию с Профкомом.

Руководитель структурного подразделения Университета разрабатывает должностные инструкции работников соответствующего подразделения, руководствуясь требованиями Квалификационных справочников с учетом особенности деятельности подразделения Университета. Также руководитель структурного подразделения Университета обязан при приеме Работника на работу (до подписания трудового договора) под роспись ознакомить его с должностной инструкцией.

Разработанные руководителем структурного подразделения Университета должностные инструкции утверждаются ректором Университета, 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.

2.2. Сокращение численности или штата Работников

Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест Работников Университета, 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 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:

- предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;
- под роспись 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, указанные в статьях 179 и 261 ТК РФ предоставляется лицам:

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

3. Оплата труда

3.1. Общие требования

Заработная плата Работников Университета устанавливается в соответствии с законодательством РФ, Положением об оплате труда Университета (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.

Должностной оклад (ставка) Работника не может быть ниже минимального оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы с учетом применения повышающего коэффициента, установленного для соответствующего квалификационного уровня (должности). Заработная плата работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

Заработная плата Работника исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством РФ, настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда, Положением о выплатах стимулирующего характера (Приложение № 3) и на основании критериев эффективного контракта (Приложение № 4) и включает в себя:

- а) должностной оклад, рассчитываемый с применением повышающего коэффициента соответствующего квалификационного уровня (должности) к минимальному окладу профессиональной квалификационной группы;
- б) персональный оклад – при установлении персонального повышающего коэффициента;
- 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.

Объем средств на оплату труда Работников СГМУ формируется на календарный год исходя из объемов ассигнований федерального бюджета, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, от приносящей доход деятельности.

Бухгалтерия обязана предоставлять информацию работникам СГМУ 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 в виде аванса - 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, других выплат в соответствии со ст. 236 ТК РФ в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации за каждый день задержки, начиная со следующего дня.

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.

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

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.

3.8. 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.

4. Режим рабочего времени, время отдыха

4.1. Режим рабочего времени

Режимы рабочего времени Университета устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка Университета.

Администрация устанавливает помесечный учет рабочего времени.

4.2. Режим рабочего времени для педагогических работников

Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава устанавливается в пределах 36-часовой рабочей недели, что составляет не более 1400 часов в год и определяется с учетом выполнения учебной, методической, научно-исследовательской, организационной, воспитательной работы с

обучающимися, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом.

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

Работодатель обязуется определять штаты профессорско-преподавательского состава с учетом числа фактических студентов, приходящихся на одного преподавателя в соответствии с установленными нормативами.

За месяц до окончания весеннего семестра, за две недели до начала работы штатной комиссии и не позднее, чем за три месяца до начала следующего учебного года информировать заведующих кафедрами о планируемых штатах кафедр на следующий учебный год.

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 самостоятельно в соответствии с п.4.2. 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 анатомического профиля, фтизиопульмонологии, лучевой диагностики, лучевой терапии и клинической онкологии 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 свободу выбора в использовании методик обучения и воспитания, подготовки учебных пособий, материалов и учебников, применения методов оценки знаний обучающихся в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов.

4.4. 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 СГМУ 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.

4.5.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;
- с ненормированным рабочим днем (Приложение №5) в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

Перечень должностей и количество дополнительных дней отпуска данной категории Работников устанавливаются по представлению руководителя структурного подразделения Университета 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 (отпу)
- 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: Неиспользованный своевременно дополнительный оплачиваемый отпуск не накапливается и не суммируется к основному отпуску)

4.6. 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 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.

4.7. 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).

4.8. 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.

5. Условия и охрана труда

5.1. Соглашение по охране труда

Работодатель обязуется обеспечить право Работников Университета 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.

Соглашение по охране труда на следующий календарный год должно быть заключено сторонами не позднее 31 декабря текущего года.

5.2. 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, специальную оценку условий труда в пределах имеющегося финансирования.

5.3. Общие требования к условиям труда

С целью создания нормальных условий труда Работников Университета 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 специальной одежды, специальной обуви (Приложение № 7) и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (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, размещение и утилизацию отходов научной, учебной, медицинской, хозяйственной деятельности подразделений Университета в соответствии с нормативными документами СанПиН;
- о) разработку и утверждение, с учетом мнения Профкома, инструкций по охране труда для Работников и видам работ в соответствии с требованиями законодательства РФ.

5.4. 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»

5.5. 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.

5.6. 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 № 10 (ст. 117 ТК РФ);
- доплата к окладу за работу с вредными и опасными условиями труда по Перечню профессий и должностей, согласно приложению № 11(ст. 147 ТК РФ)

6. Социальные льготы и гарантии Работникам

6.1. Выделение средств на социальную поддержку

Работодатель и Профком обязуются ежегодно разрабатывать программу социальной поддержки Работников и ветеранов на условиях софинансирования и контролировать ее реализацию. На социальную поддержку Работников, пенсионеров и ветеранов выделять до 3% средств от приносящей доход деятельности и профсоюзного бюджета. Размер, выделяемых средств, утверждается ежегодно ректором Университета по согласованию с Профкомом.

4.4.1. Единовременная денежная выплата (материальная помощь)

Работодатель с учетом финансового положения Университета, оказывает единовременную денежную выплату (материальную помощь) по письменному заявлению Работника на основании Положения о материальной помощи (Приложение № 12).

Профком дополнительно оказывает материальную помощь Работникам-членам Профсоюза.

4.4.2. 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, философии науки и иностранному языку.

4.4.3. Частичная оплата расходов при аттестации

При аттестации Работников на присвоение и подтверждение квалификационной категории производить частичную оплату расходов в размере 50% на основании личного заявления.

4.4.4. 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

4.4.5. Выплаты Почетным докторам, Почетным работникам

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

4.4.6. Компенсация расходов на ритуальные услуги

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

4.4.7. 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).

4.4.8. Культурно-массовая работа

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

6.2. 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.

Своевременно не использованная льгота по оплате проезда не суммируется. «Положение о порядке компенсации работникам расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно» (Приложение № 13)

6.3. 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 (приложение № 14)

7. Взаимодействие Работодателя и Профсоюзной организации, гарантии Профсоюзной деятельности

7.1. 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.

7.2. 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.

7.3. 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 коллективных 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;
- участвовать в работе комиссий Университета по тарификации, аттестации педагогических Работников, специальной оценки условий труда, охране труда и др.;
- 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;

8. 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 индивидуальных 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.

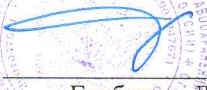
Работники, Профком пользуются защитой от административного или дисциплинарного преследования, потерь в заработной плате из-за отсутствия в рабочее время на рабочем месте в связи с участием в примирительно-арбитражных процедурах, объявлении и проведении законной забастовки.

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

9. 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.

От работодателя
Ректор, д.м.н., профессор

Горбатова Л.Н.



От коллектива работников
Председатель профкома сотрудников

Зеленкова Е.Ю.

