

Коллективный договор

Курского государственного
медицинского университета
между работодателем и работниками
на 2017-2020 гг.

принят 31 декабря 2017 г.

Курск



Протокол

подписания коллективного договора

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Курский государственный медицинский университет»
(ФГБОУ ВО КГМУ)

05041, г Курск ул. К. Маркса 3,
медицинский университет,
профком работников

31 декабря 2017 г.

На подписании коллективного договора Курского государственного
медицинского университета присутствовали:

От работодателя:

ректор КГМУ,
профессор



В.А. Лазаренко

От работников:

председатель профкома
сотрудников



М.И. Чурилин

Работодатель Курского государственного медицинского университета в лице
ректора, профессора В.А. Лазаренко и профсоюзный комитет в лице председателя
профкома, М.И. Чурилина на основании решения конференции трудового
коллектива от 22.12.2017 г. подписали настоящий коллективный договор.

Коллективный договор действует с момента подписания по 31 декабря 2020 г.

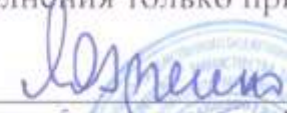
Действие коллективного договора распространяется на всех работников КГМУ,
независимо от того, состоят ли они членами профсоюзной организации или нет.

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 от предъявления требований по вопросам, урегулированным данным
коллективным договором, при условии соблюдения работодателем положений
коллективного договора.

В течение срока действия коллективного договора стороны могут вносить в
него изменения и дополнения только при взаимном согласии.

От работодателя



М.П.

От работников



М.П.

Протокол составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую
силу



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный Договор (далее – Договор) разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017), «О занятости населения в Российской Федерации» Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 29.07.2017) и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, направленными на обеспечение социальной защиты работников.

1.2. Договор регулирует социально-трудовые отношения и устанавливает общие принципы регулирования экономических отношений, между работниками и работодателем, содержит взаимные обязательства сторон, нормы которого обязательны для выполнения сторонами, заключившими Договор.

1.3. Положения Договора не ограничивают права работодателя в расширении мер социальной поддержки, которые устанавливаются с учётом мнения профкома работников.

1.4. Договор распространяется на всех работников КГМУ, а также на членов семей работников и неработающих пенсионеров КГМУ в части специально оговоренных льгот и направлен на создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, Отраслевым соглашением.

1.5. Условия Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.6. Нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Договора, улучшающие положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Договора с момента вступления их в силу.

1.7. Для осуществления контроля за выполнением Договора, ведения переговоров, подготовки и заключения Договора на новый срок создается комиссия на паритетной основе.

1.8. Стороны договорились, что все не урегулированные предложения, не внесенные в Договор, могут быть включены в протокол разногласий.

1.9. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в текст Договора, при наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего Договора.

1.10. За 3 месяца до окончания срока действия Договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Договора на новый период или о продлении срока действия настоящего Договора.

1.11. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке изменять его Положения.

1.12. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания и действует до 31 декабря 2017 года.

1.13. Стороны Договора обеспечивают доведение текста Договора до работников в течение 1 месяца со дня его подписания. Текст Договора по электронной почте рассылается в подразделения КГМУ.

1.14. После подписания Договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в комитет по труду и занятости населения Курской области.

1.15. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ФГБОУ ВО КГМУ Минздрава России.

1.16. При реорганизации университета Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2. Обязанности сторон. Трудовые отношения

2.1. Обязанности сторон, Работника и Работодателя, определяются ст.21,22 ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, настоящим Договором.

2.2. Трудовые отношения между Работодателем и работниками регулируются законодательством о труде Российской Федерации, законом N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования, Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования, Отраслевым соглашением, Уставом ФГБОУ ВО КГМУ Минздрава России, локальными нормативными актами.

2.3. Трудовые отношения между Работодателем и работником возникают на основе трудового договора – соглашения между работодателем и работником (Далее – Работодатель и Работник).

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, внесения изменений и расторжения, определяются ТК РФ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, данным Договором. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ТК РФ, Уставом университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки.

2.6. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор с Работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.7. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.8. Если Работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок, то трудовой договор аннулируется.

2.9. До подписания трудового договора Работник должен быть под роспись ознакомлен с Уставом Университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, Положением об оплате труда работников КГМУ, Положением о работе и защите с персональными данными работников КГМУ и иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника и действующими в университете. Данная норма отражается в трудовом договоре.

2.10. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.11. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора Работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую квалификации и состоянию здоровья Работника. При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч.1 статьи 77 ТК РФ.

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора ППС по инициативе Работодателя допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных форм или технологических условий труда (изменение числа групп, количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

2.13. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора ППС и педагогических работников медико-фармацевтического колледжа допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от сторон.

2.14. Заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника, за исключением должностей деканов и

заведующих кафедрами, а также переводу на научно-педагогическую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.15. Конкретные сроки трудового договора с научно-педагогическими работниками устанавливаются по соглашению сторон с учетом мнения Ученого совета. Мнение Ученого совета носит для ректора рекомендательный характер.

2.16. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Положением о порядке выборов заведующих кафедрами и Положением о порядке выборов деканов, утверждаемыми Ученым советом университета. Должности декана не могут замещаться по совместительству.

2.17. Учебная нагрузка профессорско-преподавательскому составу по программам высшего профессионального образования устанавливается в объеме не более 900 часов в учебном году, по программам дополнительного профессионального образования – в объеме не более 800 часов в учебном году, педагогическим работникам медико-фармацевтического колледжа по программам среднего профессионального образования устанавливается не более 1440 в учебном году. Часовая нагрузка по каждой должности утверждаются приказом ректора на учебный год.

2.18. Заведующие кафедрами обязаны равномерно распределять часовую нагрузку между преподавателями, не допуская как ее невыполнения, так и перевыполнения преподавателями кафедры.

2.19. При привлечении работников к преподавательской деятельности по совместительству или на условиях почасовой оплаты преимущество имеют штатные преподаватели и научные сотрудники университета, а из числа внешних совместителей - лица, имеющие ученую степень и (или) звание и стаж научно-педагогической работы.

2.20. На кафедрах с вредными условиями труда, где в соответствии со ст.282 Трудового кодекса не допускается работа по совместительству, а также в иных исключительных случаях, возможно выполнение преподавателями кафедры дополнительного объема педагогической работы в свое рабочее время. За выполнение дополнительного объема учебной работы устанавливается соответствующая доплата, определенная по соглашению сторон и Положением об оплате труда работников.

2.21. Работники университета могут привлекаться к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, только с их личного письменного согласия.

2.22. В каждом структурном подразделении для каждой должности имеются должностные обязанности работников, которые разрабатываются руководителем структурного подразделения и утверждаются ректором. При приеме на работу Работник должен быть под роспись ознакомлен с должностными обязанностями. По согласованию сторон Работодатель вправе

вносить изменения в должностные инструкции, предупредив об этом работников не менее чем за 2 месяца.

2.23. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели, расторжение трудового договора производится в соответствии с ТК.

2.24. Основания прекращения трудового договора определены статьями 77, 83, 336 ТК РФ.

2.25. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения (статья 79 ТК).

2.26. При сокращении численности и (или) штата работников Работодатель и профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, предусматривают комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, повышение квалификации, социальной защите высвобождаемых работников.

2.27. С целью сохранения занятости штатных работников при сокращении рабочих мест в первоочередном порядке ликвидируются вакантные ставки и ставки, занимаемые лицами в порядке совместительства и совмещения. Прием новых работников осуществляется после отказа высвобождаемых работников от перевода на вакантные ставки в соответствии с их квалификацией, состоянием здоровья.

2.28. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности и (или) штата работников, предоставляется право отлучаться с работы с сохранением зарплаты на определенное время по согласованию с руководителем структурного подразделения (до 4 часов в неделю) для поиска новой работы. (Кроме работников, осуществляющих работу по графикам сменности).

2.29. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.30. При увольнении Работника выплата всех сумм, причитающихся ему, бесспорно, производится в последний день работы увольняющегося.

2.31. Штатное расписание университета утверждается ректором, исходя из задач и специфики университета с учетом действующих нормативов и потребностей университета.

3. Охрана труда.

Работодатель:

3.1. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда.

3.2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением создает службу охраны труда.

3.3. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссии по охране труда. Финансирует работу комиссий по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства

связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств учреждения или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации (ст. 218 ТК).

3.4. Совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает Соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

3.5. Проводить специальную оценку условий труда не реже одного раза в пять лет. В состав комиссии по специальной оценке условий труда включать председателя Профкома сотрудников. По результатам специальной оценки условий труда разрабатывает с Профсоюзным комитетом план мероприятий, направленных на улучшение условий труда на рабочем месте, обеспечивает его реализацию.

3.6. Обеспечивает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников (ст. 213 ТК РФ) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) в соответствии с действующим положением. А также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

3.7. Не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

3.8. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за счет средств учреждения, в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивать их ремонт, стирку (чистку). (Приложение №3)

3.9. Приобретает и выдает смывающие и обезвреживающие средства работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 212), в соответствии с установленными нормами (Перечень прилагается)

3.10. Предоставляет, кроме предусмотренных законодательством льгот и компенсаций дополнительные средства индивидуальной защиты, а также форменную и технологическую одежду ППС с учетом специфики условий

труда и при наличии финансовых средств: для ППС – не реже 1 раза в 2 года белые халаты из смесовой ткани.

3.11. Бесплатно выдает работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с установленным порядком по общеустановленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентной их стоимости в соответствии с ч.1ст. 222 ТК РФ и Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009г. N45н.

3.12. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и стажировки.

3.13. Обеспечивает участие профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную организации Профсоюза), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

3.14. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.15. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое, обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда:

- обеспечивать доставку работников, заболевших на рабочем месте, в лечебное учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- создавать условия труда соответствующие санитарным нормам в служебных помещениях университета;

- стремиться поддерживать установленный нормами тепловой режим в помещениях университета. По представлению руководителей подразделений в отдельных случаях может сокращать проведение занятий, где в помещениях тепловой режим менее +14С.

- по представлению руководителей подразделений сокращать продолжительность рабочего дня для работников при температуре воздуха на рабочих местах свыше + 28°С (согласно СанПин 2.2.4.548-96).

- обеспечивать поддержание чистоты и порядка на территории учреждения, ее нормальную освещенность в темное время суток, безопасность проходов и проездов, дежурное освещение в корпусах;

- располагать автотранспорт на территории учреждения на специальных стоянках;

- совместно с профкомом на территории и объектах КГМУ обеспечивает соблюдение запрета на курение;

3.16. Привлекает представителей Профсоюзного комитета к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов, по приемке университета к новому учебному году, в техническом осмотре зданий и сооружений учреждения.

3.17. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

3.18. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

3.19. Ежегодно предусматривает выделение средств на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на специальную оценку условий труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

3.20. При передаче площадей в аренду, не ухудшать условия труда работников соответствующих подразделений КГМУ.

3.21. Предоставляет уполномоченным лицам, членам комиссии по охране труда время для исполнения возложенных на них функций не менее 2 часов рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка.

3.22. Рассматривает и исполняет направленные профсоюзными уполномоченными лицами по охране труда представления и предложения об устранении выявленных нарушений охраны труда.

3.23. Не допускает привлечение к дисциплинарной ответственности работника в случае его отказа от выполнения работ, при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения работ, не предусмотренных трудовым договором.

3.24. Замена молока денежной компенсацией производится на основании личного заявления работника.

3.25. Профсоюзный комитет:

- разрабатывает «Положение об уполномоченных по охране труда»;
- осуществлять общественный контроль состояния охраны труда, рассматривая наиболее важные вопросы на заседаниях профкома или общих собраниях работников учреждения и его структурных подразделений;
- оказывать консультативную и практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда;
- поощрять уполномоченных по охране труда, принимавших активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в учреждении;
- устанавливает уполномоченным лицам по охране труда гарантии, предусмотренные статьями 25, 26, 27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

3.26. В области охраны труда работники обязаны (ст. 214 ТК):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно (в течение часа) извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя, специалиста по охране труда о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья пострадавшего, в том числе о несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых случаев, или о несчастных случаях со смертельным исходом, а также о проявлении признаков острого отравления;
- в установленных случаях проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские

осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК и другими федеральными законами.

4. Оплата труда, социальные гарантии и компенсация.

Трудовые и социально-бытовые льготы

4.1. Стороны исходят из необходимости обеспечивать комплексный подход к решению вопросов социально-экономической и профессиональной защиты работников.

4.2. Расширять практику совместной оценки нормативных правовых актов затрагивающих социально-экономические интересы работников.

4.3. Добиваться установления достойной заработной платы для работников, стремиться к преодолению межсекторного разрыва в оплате труда.

4.4. Обеспечивать контроль:

4.4.1. За исполнением норм Трудового кодекса, федеральных законов и иных нормативных правовых актов при установлении системы оплаты труда.

4.4.2. За своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4.4.3. За соблюдением действующих нормативных правовых актов, гарантирующих сохранение уровня заработной платы работников не ниже установленного до введения новой системы оплаты труда;

4.5. Работодатель учитывает мнение профкома при разработке нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

4.6. Совместные обязательства сторон:

4.6.1. Осуществлять мониторинг обеспечения гарантий в сфере оплаты труда.

4.6.2. Готовить обоснованные предложения:

- об изменениях и дополнениях в нормативные правовые акты по оплате труда работников;

4.7. Обязательства Работодателя.

4.7.1. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы.

4.7.2. Установить сроки выплаты заработной платы два раза в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца - 23 число каждого месяца;
- заработная плата за вторую половину месяца - 8 числа каждого месяца;
- при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня;
- заработная плата, компенсационные, стимулирующие, социальные и иные выплаты выплачиваются Работнику денежными средствами путём перечисления в безналичной форме на банковский счёт Работника, указанный им в письменной форме, либо в кассе университета.

4.7.3. Устанавливать оплату труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.7.4. При установлении оплаты труда Работодатель исходит из следующего:

- система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются Положением об оплате труда работников КГМУ;

- система оплаты труда работников, устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 135 ТК РФ).

4.7.5. Размеры окладов (должностных окладов), заработной платы работников, устанавливаются ректором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с учетом сложности, напряженности, интенсивности и объема выполняемой работы.

4.7.6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами.

4.7.7. Дополнительная оплата труда работникам устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда.

4.7.8. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения профкома, локальным нормативным актом, коллективным договором, трудовым договором.

4.7.9. Фонд оплаты труда формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.7.10. Средства на оплату труда работников, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

4.7.11. Производить оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, до 50% части оклада, рассчитанного за час работы.

4.7.12. Работодатель совместно с профкомом обеспечивает формирование и распределение средств на:

- культурно-массовые, оздоровительные и спортивные мероприятия;
- оплату за обучение детей работников, обучающихся в КГМУ на внебюджетной форме обучения производится в строго соответствии с положением о порядке снижения стоимости платных образовательных услуги освобождении от оплаты образовательных услуг, при условии, что работник проработал в университете не менее 15 лет;

- на выплату семье умершего (погибшего) работника в случае смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, потери близких родственников (супруги, дети, родители, бабушка, дедушка, брат, сестра), тяжелых заболеваний, потери имущества вследствие пожаров, краж или других несчастных случаях.

4.7.13. Предоставляет сотрудникам бесплатно спортивно-оздоровительные услуги на базе КГМУ, для членов их семей по льготному тарифу со скидкой (50%).

4.7.14. Совместно с профсоюзным комитетом приобретает новогодние подарки работникам КГМУ.

4.7.15. Работодатель обеспечивает сохранение средней заработной платы научно-педагогическим работникам, отсутствующим на рабочем месте в связи с участием в работе диссертационных советов, конференций, форумов, других мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета.

4.7.16. По инициативе работника, для решения вопросов учебно-методической, научно-исследовательской, лечебной и иных видов деятельности, соответствующих основным целям и задачам университета (подготовка и защита диссертации, участие в работе различных форумов, семинаров и т.п., повышение профессионального уровня, в том числе за рубежом) ему может быть разрешен выезд (поездка) с сохранением средней заработной платы.

4.7.17. Работники, впервые принимаемые на работу в университет, обеспечиваются бланками трудовых книжек бесплатно.

4.8. Работодатель и профсоюзный комитет осуществляют контроль за:

- обеспечением обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечением своевременного и обоснованного представления в Пенсионный фонд полных сведений о застрахованных лицах для индивидуального (персонифицированного) учета.

4.9. Профком и профгруппорги:

4.9.1. Обеспечивают представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов членов Профсоюза.

4.9.2. Выходят с инициативой по привлечению к административной ответственности должностных лиц и работников, допустивших нарушения трудового законодательства.

4.10. Работодатель обеспечивает:

4.10.1. При наличии финансовых средств работодатель по ходатайству профкома сотрудников может оказывать социальную и материальную помощь (в соответствии с Положением об оплате труда):

- молодым семьям, многодетным родителям;
- помощь малообеспеченным семьям работников;
- материальную помощь работникам на лечение;
- материальную помощь работникам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации;

4.10.2.1 Размер выплаты материальной помощи осуществляется на основании заявления работника на имя ректора с ходатайством председателя профкома сотрудников КГМУ.

4.10.2.2 Работники имеющие стаж работы свыше 20 лет могут претендовать (при наличии средств у работодателя) на получение материальной помощи, не чаще одного раза в год, на оздоровление в санаториях, профилакториях, реабилитационных центрах на территории РФ в размере, не превышающем более 5000 руб.

4.10.2.3 Выплата заработной платы работникам КГМУ производится только в денежной форме (ст. 131 ТК РФ).

4.10.3. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса выплата заработной платы, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников. Местом выплаты может быть касса КГМУ.

4.10.4 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.10.5. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.10.6. Лица, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. 142 и ст. 236 ТК РФ.

4.10.7. В соответствии со ст. 236 ТК Работодатель при нарушении установленного срока выплаты заработной платы обязан выплатить задержанную сумму с уплатой процентов в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки.

4.10.8. Компенсации, установленные при выполнении работниками обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах, установленных ст. 165-188 ТК:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- в связи с задержкой выплаты заработной платы по вине Работодателя (ст.236 ТК);
- при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу (ст.72 ТК);

- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении работника для повышения квалификации.

4.10.9. Выплаты социального характера осуществляются с учетом мнения профкома, в размере утвержденным локальными нормативными актами.

Основные направления расходов на эти цели:

- целевые компенсационные выплаты для приобретения книгоиздательской продукции педагогическим работникам в соответствии с Законом РФ N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации»;
- целевые выплаты, связанные с юбилейными датами работников университета (50, (55 для женщин), 60, 70 и далее через каждые 5 лет;
- выплата единовременного вознаграждения в размере до трех должностных окладов работникам университета, достигшим пенсионного возраста, проработавшим в университете не менее 20 лет и увольняющимся по собственному желанию.

4.10.10. Выплата материальной помощи производится в соответствии с Положением об оплате труда.

4.10.11. При наличии свободных средств работники могут претендовать на получение материальной помощи в случаи их оздоровления в санаториях, профилакториях и при наличии непрерывного стажа работы в университете не менее 20 лет.

4.10.12. В случаях, когда выплата заработной платы совпадает с выходными днями, выплату производить накануне.

4.10.13. Предоставлять каждому работнику КГМУ информацию о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате – в виде расчетного листка.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Продолжительность рабочего времени работников университета не может превышать 40 часов в неделю, для медицинских работников – не более 39 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Рабочее время педагогических и иных работников регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка университета, графиках сменности, графиках работы.

Работодатель обеспечивает следующие режимы рабочего времени:

5.2.1. Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

5.2.2. Пятидневная рабочая неделя может быть установлена с учетом мнения профсоюзного комитета преподавателям, воспитывающим детей в возрасте до 7 лет.

5.2.3. Работа педагогических работников медико-фармацевтического колледжа в период каникул осуществляется по отдельному графику работы. Так же в каникулярное время может регулироваться работа профессорско-преподавательского состава.

5.2.4. Для учебно-вспомогательного персонала устанавливается 40 часовая шестидневная рабочая неделя или пятидневная рабочая неделя с общим выходным – воскресеньем и вторым выходным днем согласно графику работы.

5.2.5. Пятидневная 40 часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.2.6. Работа в соответствии с графиками сменности.

5.3.1. Некоторые категории работников (Работники отдела обеспечения безопасной жизнедеятельности, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, дежурные по общежитиям и др.) осуществляют работу согласно графиком сменности. Графики сменности составляются руководителем структурного подразделения, утверждаются начальником управления хозяйственной деятельности с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК, и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.3.2. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.3.3. Работникам, у которых не может быть соблюдена установленная продолжительность рабочего времени устанавливается суммированный учет рабочего времени, который устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Отдельные работники университета (приложение №8) могут работать в режиме ненормированного рабочего дня, когда они по распоряжению руководителя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.5. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.6. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению сторон. В рабочее время указанные перерывы не включаются.

5.7. Для работников, которым по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, предоставляется возможность отдыха и

приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.8. Работникам университета может устанавливаться неполное рабочее время:

- по соглашению сторон трудового договора (ст.93 ТК);
- по просьбе беременной женщины (ст.93 ТК);
- одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет) (ст.93 ТК);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5.9. Привлечение работников к сверхурочной работе – работе, выполняемой за пределами установленной продолжительности рабочего времени, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов (за учетный период), допускается в случаях и в порядке, установленном статьей 99 ТК.

5.10. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.11. Руководитель структурного подразделения ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 ТК, не допускается за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса.

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

5.14. Продолжительность работы в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 96 ТК.

5.15. Всем Работникам университета предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с ТК РФ.

5.16. Работникам КГМУ предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

5.17. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.18. В летний период с 1 июля по 25 августа Работникам административно-хозяйственного персонала и учебно-вспомогательного персонала, в случае отсутствия занятий на кафедре устанавливается летний график работы. Время работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.20. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК).

Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон (с согласия Работника) - ст. ст. 124, 125 ТК.

5.21. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника, в других случаях, предусмотренных законами (ст. 124 ТК).

5.22. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия.

5.23. По письменному заявлению Работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия Работодателя (ст. 126 ТК). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

5.24. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные дни отпуска.

5.25. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

5.26. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.27. Работникам с ненормированным рабочим днем.

5.28. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день составляет не менее трех календарных дней.

5.29. Настоящим договором устанавливается право на дополнительные дни отдыха с сохранением средней заработной платы по заявлению работника и при наличии внебюджетных средств:

- а) одному из родителей, имеющих детей-первоклассников – 1 сентября;
- б) в день юбилея – 50 (55 женщинам), 60, 70 лет и далее через каждые 5 лет (всем сотрудникам) – 1 к. д.
- в) в связи с собственной свадьбой – 3 к. д.
- г) в связи со свадьбой детей – 2 к. д.
- д) в связи со смертью близких родственников – 3 к. д.
- е) в связи с рождением ребенка - отцу ребенка – 2 к. д.

ж) в связи с переездом на новое место жительства в данном населенном пункте – 1 к. д.

з) матерям, воспитывающим детей инвалидов – 3 к. д.

и) одному из родителей, воспитывающих двоих и более детей (возраст одного из детей до 14-ти лет), одиноким матерям – 3 к. д., по желанию работника указанные дни могут быть присоединены к ежегодному отпуску.

Дополнительные оплачиваемые дни отдыха, установленные пп. «а» - «ж» настоящего пункта, используются работниками в соответствие с календарной датой наступления события. Их перенос не допускается.

5.30. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.31. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.32. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

5.33. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы могут предоставляться длительные отпуска без сохранения заработной платы сроком до 1 года (ст. 335 ТК РФ).

5.34. По письменному заявлению Работника Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (помимо категорий Работников, указанных в ст. 128 и 263 ТК) следующим категориям Работников:

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет;
- работнику, имеющему близких больных родственников, требующих ухода;

5.35. Данный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно полностью или по частям. Перенесение указанного отпуска на следующий год не допускается.

5.36. При переносах выходных дней на другие дни, для работающих по пятидневной рабочей неделе в соответствии с постановлениями Правительства РФ, допускается перенос выходных дней на другие дни и для работников, осуществляющих работу по шестидневной рабочей неделе, в целях рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней и обеспечения нормального хода учебного процесса.

5.37. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам аттестации рабочих мест до

проведения специальной оценки условий труда, сохраняются следующие льготы:

сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней; повышение оплаты труда – не менее 4 процентов должностного оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.38. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Отраслевого соглашения и данного коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (Приложение №4).

5.39. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

5.40. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным 2, 3 или 4-й степени либо опасным. Минимальная продолжительность такого отпуска составляет 7 календарных дней (Приложение №5). Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6. Гарантии и трудовые права молодых специалистов

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

6.1.2. Закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы.

6.1.3. Проводить за счет средств Работодателя плановую подготовку и повышение квалификации.

6.1.4. Профком обязуется оказывать молодым специалистам необходимую правовую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

6.2. Работодатель и профком договорились:

6.2.1. Обобщать и распространять опыт работы с молодежью, направленный на привлечение молодых специалистов к активной производственной и социальной деятельности.

7. Взаимоотношения Работодателя и профсоюзного комитета.

Гарантии прав профсоюзных органов

7.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

7.1.1. Строить взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования, социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

7.1.2. Участвовать на равноправной основе в работе комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Договора.

7.1.3. Принимать все меры по урегулированию трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

7.1.4. Принимать меры по обеспечению выполнения установленных Договором гарантий, не ограничивая права работодателя в расширении этих гарантий.

7.1.5. Представлять необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки нового Договора, а также подготовки изменений и дополнений в действующий Договор.

7.2. Профсоюзный комитет:

7.2.1. Способствует реализации данного Договора и взаимодействует с Работодателем на принципах социального партнерства.

7.2.2. Оказывает помощь структурным подразделениям в выполнении Договора.

7.2.3. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.2.4. Принимает меры по снижению социальной напряженности в коллективе.

7.2.5. Осуществляет общественный контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим договором.

7.2.6. Вносит предложения по совершенствованию работы подразделений.

7.2.7. Проводит экспертизу локальных нормативных актов в области социально-экономических и трудовых вопросов, оплаты труда и охраны труда.

7.2.8. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников.

7.2.9. Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

7.2.10. Принимает необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников КГМУ.

7.2.11. Использует все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов трудового коллектива о деятельности сторон.

7.2.12. Участвует в проведении мероприятий, посвященных праздничным датам.

7.3. Работодатель:

7.3.1. Для осуществления деятельности профкома работодатель признает права первичной профсоюзной организации работников, действующей на основании Устава Профсоюза.

7.3.2. Соблюдает права и гарантии членов профсоюза и выборных органов Профсоюза в соответствии с положениями Конституции РФ, Трудовым кодексом, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Профсоюза, данным Договором и не препятствуют функционированию.

7.3.3. Безвозмездно представляет профкому, в пользование необходимые для его деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства электронной связи, необходимые нормативно-правовые документы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, а также на сайте учреждения.

7.3.4. Предоставляет в бесплатное пользование профкома помещения и спортзалы для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. По соглашению сторон отчисляет денежные средства на счет профкома на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

7.3.5. Не препятствует представителям профкома и уполномоченным по охране труда посещать помещения, где работают члены Профсоюза, а также представляет информацию о деятельности университета необходимую для реализации уставных задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам.

7.3.6. Предоставляет работникам, входящим в состав профкома гарантии:

- предоставляет работникам, входящим в состав профкома и не освобожденным от основной работы, а также освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профком гарантии, предусмотренные статьями 374 и 375 Трудового кодекса Российской Федерации;

- освобождает от основной работы членов профкома и членов профсоюза, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых органами организаций Профсоюза и Профсоюза съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов организаций Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы;

- увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

7.4. Работодатель обязуется:

- ежемесячно перечислять по личному заявлению работника, на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников со всех видов заработка в размере 1%;

- обеспечивать участие представителя профсоюзной организации в работе комиссий администрации КГМУ по вопросам, затрагивающим социальные, трудовые и финансовые интересы работников.

7.5. Работодатель обеспечивает:

7.5.1. Рассмотрение выполнения Договора и информирование Стороны социального партнерства о предпринимаемых мерах по выполнению договора.

7.5.2. Рассмотрение в течение месяца всех требований, предложений, внесенных на профсоюзных конференциях, собраниях и принимает соответствующие меры.

7.5.3. Выделяет средства (из внебюджетных источников), на оплату труда руководителя первичной организации Профсоюза, а также предоставляет членам выборных органов времени для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

7.6. Профком обеспечивает:

7.6.1. Содействие в подготовке и проведении коллективно-договорной кампании в соответствии с трудовым законодательством.

7.6.2. Организует работу по заключению и контролю за выполнением Договора и соглашений по охране труда.

7.6.3. Участвует в разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

8.1. Необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования для нужд университета определяет Работодатель с учетом специфики трудовой деятельности работников.

8.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

8.3. Работодатель обязуется обеспечить дополнительное профессиональное образование работников в случаях, когда оно является обязательным условием осуществления трудовой деятельности.

8.4. Работодатель обязуется обеспечивать дополнительное профессиональное образование педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже, чем 1 раз в 3 года, за счет средств работодателя.

8.5. Работодатель обязуется обеспечить дополнительное профессиональное образование медицинских работников не реже, чем 1 раз в 5 лет, за счет средств работодателя.

8.6. Работодатель обязуется обеспечивать повышение квалификации водителей не реже, чем 1 раз в 5 лет, за счет средств Работодателя.

8.7. Подготовка и дополнительное профессиональное образование административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала осуществляется при производственной необходимости, определяемой Работодателем с учетом специфики трудовой деятельности работников.

8.8. Подготовка и дополнительное профессиональное образование осуществляется с отрывом от работы, без отрыва от работы, с частичным отрывом от работы.

8.9. Работодатель обязуется при направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на подготовку или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.10. Работодатель обязуется создавать необходимые условия работникам, проходящим подготовку, для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством.

8.11. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по имеющим государственную аккредитацию программам высшего, среднего профессионального, основного общего или среднего общего образования в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ и действующим законодательством.

9. Медицинские осмотры работников

9.1. В соответствии со статьями 212, 213 и 266 ТК РФ Работодатель организывает за счет средств университета проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников.

9.2. Профессорско-преподавательский состав, работники медико-фармацевтического колледжа, работники студенческого городка, центра рационального питания, консультативно-диагностической поликлиники при приеме на работу должны оформить медицинскую книжку, содержащую в том числе сведения о профилактических прививках. При приеме на работу медицинская книжка оформляется работником за счет собственных средств. В последующем, в случае окончания срока её действия, медицинская книжка оформляется за счет средств университета.

9.3. Работники медико-фармацевтического колледжа, студенческого городка, центра рационального питания, консультативно-диагностической поликлиники при приеме на работу проходят профессиональную гигиеническую подготовку за счет собственных средств, в последующем – за счет средств университета.

9.4. Водители, помимо выше названных, проходят обязательные медицинские осмотры в начале и в конце рабочего дня. Время прохождения данных медицинских осмотров включается в рабочее время.

9.5. Работники, не прошедшие в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, а также при наличии медицинских противопоказаний, не допускаются к исполнению ими трудовых обязанностей.

9.6. Медицинские книжки работников хранятся у руководителя структурного подразделения, который несет ответственность за их сохранность.

10. Контроль над исполнением коллективного договора и ответственность сторон:

10.1. Контроль над выполнением обязательств по Договору осуществляется комиссией, созданной на паритетной основе.

10.2. Комиссия не реже одного раза в год осуществляет проверку исполнения условий Договора.

10.3. Комиссия вносит представления об устранении выявленных нарушений Договора.

10.4. В период действия Договора стороны вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

10.5. Стороны Договора освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных обстоятельств, и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Договора. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Договору отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

10.6. В целях эффективной реализации положений Договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений.

10.7. Лица, представляющие Работодателя или трудовой коллектив, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по Договору, подвергаются штрафу в размере и в порядке, которые установлены Кодексом РФ об административных правонарушениях.

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Штатное расписание работников КГМУ.
2. Положение об оплате труда работников Курского государственного медицинского университета.
3. Перечень профессий и работ на получение бесплатной спецодежды, спец обуви и других средств индивидуальной защиты.
4. Перечень должностей и профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день.
5. Перечень должностей и профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
6. Перечень должностей и профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на доплаты за условия труда.
7. Перечень профессий подлежащих предварительным, периодическим медицинским осмотрам.
8. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.

**КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**
Регистрационный № 18
15 от 11 2018 г.
Подпись: Михаил Иванович Чурилин

Председатель первичной организация профсоюза
сотрудников ФГБОУ ВО «Курский государственный
медицинский университет» Минздрава РФ Курской
областной организации профессионального союза
работников здравоохранения Российской Федерации

Чурилин Михаил Иванович

