

Принят на конференции работников
ГБОУ ВПО Кировская ГМА
Минздрава России
Протокол № 1 от 25 декабря 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования**

**«Кировская государственная медицинская академия»
Министерства здравоохранения Российской Федерации**

на 2016 - 2018 годы

Киров
2015

Коллективный договор подписан


От работодателя
Ректор ГБОУ ВПО Кировская ГМА
Минздрава России


И.В. Шешунов



25 декабря 20 16 г.

От работников
Председатель профсоюзного
комитета сотрудников ГБОУ ВПО
Кировская ГМА Минздрава России


С.В. Рудницкий



25 декабря 2015 года

Настоящий коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении по регулированию трудовых отношений департамента промышленного развития Кировской области

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

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. 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 педагогических 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

6. Социальные льготы и гарантии Работникам

- 6.1. Выделение средств на социальную поддержку
 - 6.1.1. Единовременная денежная выплата (материальная помощь)
 - 6.1.2. Единовременная выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию
 - 6.1.3. Оплата проезда к месту отдыха и обратно
 - 6.1.4. Поощрения и награждения
- 6.2. Взаимодействие Работодателя и Профсоюзной организации
 - 6.2.1. Обязательства работодателя
 - 6.2.2. Обязательства Профкома сотрудников
- 6.3. Права и гарантии профсоюзной организации

7. Разрешение трудовых споров

8. Ответственность сторон и контроль над выполнением Коллективного договора

Коллективный договор государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Кировская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2016-2018 г.

1. Общие положения

1.1. Определения

Для целей настоящего Коллективного договора применяются следующие термины:

Работодатель - государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Кировская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации (сокращенное наименование - ГБОУ ВПО Кировская ГМА Минздрава России) (в дальнейшем также – Академия).

Работники - граждане (физические лица), состоящие в трудовых отношениях с Академией.

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

Профсоюзный комитет (Профком сотрудников) - выборный орган первичной профсоюзной организации сотрудников Академии.

Стороны Коллективного договора (Работники и Работодатель) далее по тексту именуются «Стороны».

Отраслевое соглашение – отраслевое соглашение между Кировской областной организацией профсоюза Работников здравоохранения Российской Федерации и Департаментом здравоохранения Кировской области по основным направлениям социально-экономической защиты здравоохранения на 2014 – 2016 годы (2014 г.)

1.2. Стороны и статус Коллективного договора

Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице ректора и Работниками Кировской государственной медицинской академии в лице председателя Профкома сотрудников.

Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя с коллективом Работников Академии. Договор составлен на основе положений Конституции Российской Федерации, конвенций Международной организации труда (МОТ), Трудового Кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», других нормативных правовых актов Российской Федерации, Отраслевого соглашения, локальных нормативных правовых актов Академии.

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 действующего законодательства России, Устава профессионального союза работников

здравоохранения РФ, Устава Академии.

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 Академии 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 Академии, 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 Академии в современных условиях;
- ✓ правового закрепления норм отношений между Работодателем, Работниками и Профкомом сотрудников;
- ✓ укрепления роли коллектива Работников и Профкома сотрудников в определении перспектив развития Академии и перехода на новые формы организации подготовки специалистов, научной деятельности и хозяйствования;
- ✓ способствования разрешению разногласий, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, коллективом работников, отдельными Работниками и Профкомом сотрудников;
- ✓ 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 Академии, её филиалы, представительства, обособленные структурные подразделения Академии. Ни одна из Сторон настоящего Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия данного Коллективного договора.

Условия Коллективного договора, а также трудового договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с действующим законодательством России и иными нормативными правовыми актами. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение одного месяца с момента его подписания.

1.5 Срок действия Коллективного договора

Срок действия Коллективного договора — 3 года. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2016 г.

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 него. 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 Академии.

При смене формы собственности Работодателя Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх 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 Академии 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 Академии. При этом, 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).

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

Трудовые отношения возникают на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме между Работником и Работодателем. Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора определяется трудовым законодательством России.

Трудовые договоры с Работниками Академии заключаются:

- ✓ с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу (далее по тексту – педагогические работники) – в соответствии со ст. 332 ТК РФ;
- ✓ с работниками других категорий – в соответствии со ст. 58, ст. 59 ТК РФ.

В трудовом договоре указываются обязательные, дополнительные и иные условия трудового договора. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. При этом для педагогических работников, как правило, сохраняется объем и преемственность педагогической и научной работы. Установление объема работы педагогического работника больше или меньше, чем за ставку заработной платы, возможно только с письменного согласия соответствующего работника.

Работник имеет право заключить трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы согласно ст. 60.1 ТК РФ.

Порядок заключения трудового договора, его изменения и расторжения, основные права и обязанности Работников 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. При приеме на работу, Работодатель обязан до подписания трудового договора с Работником, ознакомить его под подпись с Уставом Академии, с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об обработке и защите персональных данных работников академии, Положением об оплате труда работников, правилами и инструкциями по охране труда и иными локальными актами, утверждаемыми ректором Академии по согласованию с Профкомом сотрудников, которые непосредственно связаны с трудовой функцией Работника.

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

Разработанные руководителем структурного подразделения Академии должностные инструкции утверждаются ректором Академии или

уполномоченными им лицами, подписываются Работником.

В каждом структурном подразделении Академии находятся вторые экземпляры должностных инструкций по всем штатным должностям 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 Академии, 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 России.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора в случаях, предусмотренных ст. 74 ТК РФ, допускается при продолжении работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности).

В случае сокращения численности обучающихся Работодатель вправе произвести пропорциональное сокращение численности (штата) Работников и фонда оплаты труда с соблюдением порядка, предусмотренного действующим законодательством Российской Федерации.

При принятии решения об изменении структуры Академии, сокращении численности или штата Работников Академии и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профком сотрудников 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.

При этом, уведомления в обоих перечисленных случаях должны содержать социально-экономическое обоснование; проекты приказов об изменении структуры, о сокращении численности или штатов; список сокращаемых должностей и Работников; перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В дальнейшем, все изменения структуры, сокращения численности или штата Работников производятся с учетом мотивированного мнения Профкома сотрудников.

Согласно Отраслевому соглашению, Стороны определили, что массовым увольнением (высвобождением) для целей настоящего Коллективного договора считается:

- ✓ ликвидация Академии независимо от численности работающих лиц;
- ✓ увольнение в течение одного месяца 20 – 24 и более человек (при численности работающих от 500 до 1000 человек согласно п. 5.6 Отраслевого соглашения).

Особенности регулирования трудовых отношений Работников Коми филиала ГБОУ ВПО Кировская ГМА Минздрава России определяются ТК РФ, Законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и

компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также локальными нормативными актами Академии.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома сотрудников (ст. 82 ТК РФ).

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.

В соответствии с п. 4. ст. 82 ТК РФ, Отраслевым соглашением, расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя допускается с учётом предварительного согласия Профкома сотрудников.

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

- ✓ предупреждает Работника под подпись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;
- ✓ под подпись предоставляет Работнику список вакантных должностей, предполагаемые варианты трудоустройства с учетом квалификации.

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

- ✓ предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- ✓ единственному родителю;
- ✓ опекунам.

3. Оплата труда.

3.1. Общие требования

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ), устанавливается в соответствии с законодательством России, Положением об оплате труда Академии, утверждаемым решением ученого Совета Академии по согласованию с Профкомом сотрудников, а также в соответствии с условиями трудового договора.

В целях реализации принципов социального партнерства, уважения трудовых прав и интересов Работников, составляющих кадровый потенциал Академии, Работодатель признаёт приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок, установленных законодательством России, 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.

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 России, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами Академии на основании критериев эффективного контракта.

Для выполнения отдельных видов работ Работодатель вправе привлекать педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры в порядке и на условиях, определённых постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.2. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц в денежной форме.

Стороны договорились об установлении следующих сроков выплаты заработной платы:

- ✓ За первую половину месяца, в виде аванса – 25 числа текущего месяца;
- ✓ За вторую половину месяца – 10 числа следующего за расчётным месяца.

Датой выплаты заработной платы считается день списания денежных средств на выплату заработной платы с лицевого счёта Работодателя в соответствующем банке.

Размер аванса устанавливается в сумме не ниже половины должностного оклада Работника за отработанное время.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Работодатель организует выдачу заработной платы Работникам через кассу Академии или, по личному заявлению работника, с использованием банковских карт.

Работодатель обеспечивает необходимые условия для своевременного получения заработной платы Работниками.

Ежемесячно Работодатель выдает каждому Работнику расчётный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров иных сумм, начисленных Работнику, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Работодатель не менее чем за 7 дней до срока выплаты заработной платы, информирует Работников о возможных задержках выплаты заработной платы и их причинах.

Работникам, направляемым Работодателем в служебную командировку, сохраняется средний заработок, исчисляемый согласно ст. 139 ТК РФ, а также возмещаются расходы, связанные со служебной командировкой, согласно ст. 168 ТК РФ, не ниже нормативов, установленных Правительством Российской Федерации для учреждений, финансируемых из федерального бюджета. Размеры расходов, связанных с командировкой, для разных категорий Работников определяются ежегодно локальным нормативным актом Академии согласно утвержденному Плану финансово-хозяйственной деятельности на текущий год.

Работодатель несет ответственность за задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения в сфере оплаты труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 142 ТК РФ).

Величина денежной компенсации, выплачиваемой Работодателем при нарушении срока выплаты Работнику заработной платы, других выплат в соответствии со ст. 236 ТК РФ, устанавливается в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы.

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 действующим законодательством России. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не выполненной в связи с её приостановлением в указанном выше порядке. В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Не допускается приостановление работы, в случаях, установленных ст. 142 ТК РФ.

3.3. Оплата отпуска

Работодатель обязан производить оплату за ежегодный 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 РФ).

В силу ст. 126 ТК РФ, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

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 нерабочие праздничные дни производится в порядке, установленном ст. 113 и ст. 153 ТК РФ и Положением об оплате труда Академии, по соглашению сторон трудового договора.

3.5. Оплата труда при замене отсутствующего Работника

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующих

Работников без освобождения от своей основной работы, производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 Трудового кодекса России).

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 сотрудников.

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

3.7. Повышение квалификации

При формировании бюджета предусматриваются расходы на повышение квалификации не реже одного раза в пять лет в соответствии с ежегодным планом.

4. Режим рабочего времени, время отдыха

4.1. Режим рабочего времени

Продолжительность рабочего времени устанавливается ТК РФ.

Неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, неполная ставка) и другие режимы индивидуального труда устанавливаются по соглашению сторон трудового договора. В случаях, установленных ст. 93 ТК РФ, Работодатель обязан установить Работнику по его письменному заявлению неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.

Для отдельных категорий Работников в соответствии со ст. ст. 92, 333, 350 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- ✓ для педагогических работников – не более 36 часов в неделю;
- ✓ для медицинского персонала – не более 39 часов в неделю;
- ✓ для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- ✓ для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- ✓ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю;

✓ для работников, являющихся инвалидами первой или второй группы – не более 35 часов в неделю;

✓ для женщин, не относящихся к педагогическим работникам Коми филиала ГБОУ ВПО Кировская ГМА Минздрава России, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе согласно ст. 320 ТК РФ.

Режим рабочего времени и времени отдыха, в том числе в пределах

рабочего дня, определяется утверждаемым Работодателем расписанием учебных занятий, а также принятыми с учетом мнения Профкома Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности. Время, свободное от учебных занятий, преподаватель использует для выполнения учебно-методической, научно-исследовательской, организационной, воспитательной работы и медицинской деятельности.

Привлечение Работников Академии к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника, за работу в выходной и нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель вправе привлечь Работника к выполнению работ, выходящих за пределы установленной для Работника продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) в соответствии со ст. 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочных работ для каждого Работника не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Длительность академического часа аудиторных занятий устанавливается продолжительностью 45 минут. Составление расписаний занятий осуществляется с учетом интересов преподавателей и обучающихся.

Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается Академией самостоятельно в зависимости от их квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году.

Для административно-управленческого, инженерно-технического и хозяйственно-обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается на один час. Для педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе накануне выходных и праздничных дней не может превышать пяти часов.

В течение рабочего дня всем Работникам Академии предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который не включается в рабочее время. Размер перерыва для отдыха и питания для конкретных категорий Работников устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка Академии.

4.2. Режим рабочего времени для педагогических работников

Режим рабочего времени педагогических работников устанавливается в пределах 36-часовой рабочей недели, что составляет не более 1524 часов в год и определяется с учетом выполнения учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, организационной, воспитательной работы с обучающимися, медицинской деятельности, предусмотренной индивидуальным планом педагогического работника.

4.3. Организация труда педагогических и научных работников, учебная нагрузка

Работодатель обязуется:

определять штаты педагогических работников в соответствии с действующим законодательством России;

не позднее, чем за три месяца до начала следующего учебного года информировать заведующих кафедрами о планируемых штатах кафедр на следующий учебный год.

Контроль над выполнением учебной нагрузки на уровне кафедры возлагается на заведующего кафедрой, на уровне факультетов - декана факультета, на уровне Академии - проректора по учебной работе.

На основании отчетной учебно-методической документации проводится анализ и текущий контроль над 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 федеральных государственных образовательных стандартов.

4.4. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней.

За работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, работникам Коми Филиала предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 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.

Согласно ст. 123 ТК РФ очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома сотрудников.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

Работодатель обязуется по письменному заявлению Работника предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

✓ при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретенной по медицинским показаниям;

✓ по семейным обстоятельствам (например, уход за больным членом семьи).

В период с 1 июля по 25 августа Работодатель имеет право изменить режим работы в целях создания благоприятных условий для труда и отдыха Работников.

Отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

4.5. Дополнительные оплачиваемые отпуска

4.5.1. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ).

Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ. Перечень должностей и количество дополнительных дней отпуска данной категории Работников устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда приказом Работодателя, согласованным с Профкомом сотрудников.

Перечисленные в п/п 4.5.1 настоящего Коллективного договора дополнительные оплачиваемые отпуска, не использованные своевременно, могут быть суммированы с основным оплачиваемым отпуском

4.5.2. Работодатель предоставляет по личному заявлению Работника дополнительные оплачиваемые отпуска:

- ✓ в случае смерти близких родственников (мать, отец, супруга, супруг, дети) - 3 календарных дня;
- ✓ в случае регистрации брака – 1 день;
- ✓ в других случаях в соответствии с законодательством России или по усмотрению Работодателя.

Перечисленные в п/п 4.5.2 настоящего Коллективного договора дополнительные оплачиваемые отпуска, не использованные своевременно, не накапливаются и не суммируются 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 Академии.

Работодатель также может предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- ✓ одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет (продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон);
- ✓ 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 действующим законодательством России.

4.8. Отпуск при работе по совместительству

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

5. Безопасные условия труда. Охрана труда и здоровья работников

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда (ст. 212 ТК РФ) Работников в соответствии с требованиями и нормами по охране труда, установленными действующим законодательством России.

Работодатель информирует Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также фактическом состоянии условий труда, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах защиты, льготах, компенсациях по результатам аттестации рабочих мест.

Работодатель организует и проводит обучение и проверку знаний требований охраны труда в объеме должностных обязанностей в сроки, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами РФ по охране труда.

В случае нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям труда, а также нарушения установленных режимов труда, необеспечения Работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего возникла реальная угроза работоспособности (здоровья) работника, последний в праве отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, предварительно, в письменном виде, уведомив об этом своего непосредственного руководителя и Профком сотрудников. При соблюдении данных условий отказ от работы не влечет для Работника ответственности. За время приостановки работы по уважительной причине за Работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере, определенном действующим законодательством России.

Работодатель обязуется по результатам специальной оценки условий труда своевременно снабжать Работников, работающих с вредными условиями труда, молоком или иными равноценными пищевыми продуктами (ст. 222 ТК РФ). Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных

продуктов по письменным заявлениям Работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

В целях предотвращения или уменьшения воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, а так же для защиты от загрязнения или создания благоприятных условий труда Работодатель обеспечивает выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств согласно государственным нормам выдачи бесплатной специальной одежды работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работодатель продолжает специальную оценку условий труда по её результатам осуществляет работу по охране труда в порядке и в сроки, установленные с учётом мнения Профкома сотрудников. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включается представитель Профкома.

Медицинские осмотры работников, занятых на тяжёлых работах и работах с вредными или опасными условиями труда; на работах, связанных с движением транспорта; периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения производственного травматизма, а так же психиатрические освидетельствования осуществляются за счёт средств Работодателя (ст. 213 ТК РФ).

При уклонении работника, от прохождения медицинского осмотра или невыполнения им рекомендаций по результатам проведенных обследований, Работодатель обязан отстранить его от выполнения работы (ст. 212 ТК РФ).

Запрещается курение во всех помещениях Академии.

Работодатель обязуется:

✓ организовать обучение Работников правилам пожарной и электробезопасности;

✓ организовать специальную оценку условий труда и допуск работников с электроустановками, обеспечить исправное состояние электропроводки и электроустановочных изделий (розеток, выключателей, электрических патронов, предохранителей и другое);

✓ обеспечить структурные подразделения Академии современными огнетушителями и медицинскими аптечками для оказания первой медицинской помощи;

✓ осуществлять работу по благоустройству территории Академии;

✓ обеспечивать в зимнее время безопасные подходы к корпусам Академии (очищать козырьки крыш наружных входов и подступы к корпусам от снега, льда).

Для проведения мероприятий по охране труда и улучшению условий труда Работодатель обязуется ежегодно выделять средства в пределах утвержденных лимитов.

Работодатель обязуется использовать средства Фонда социального страхования на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в соответствии с Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с

вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными Приказом Минтруда России от 10.12.2012 № 580н, в пределах 20% от сумм страховых взносов, начисленных за год.

6. Социальные льготы, гарантии и компенсации Работникам

6.1. Выделение средств на социальную поддержку

Работодатель и Профком сотрудников обязуются ежегодно заключать соглашение о социальной поддержке Работников на условиях софинансирования, содержащее перечень мероприятий спортивно-оздоровительной, культурно-массовой работы и поддержки ветеранов Академии и смету расходов на них, а также контролировать реализацию указанного соглашения.

6.1.1. Единовременная денежная выплата (материальная помощь)

Работодатель с учетом финансового положения Академии, может оказывать единовременную материальную помощь по письменному заявлению Работника.

6.1.2. Единовременная выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию

При увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (впервые) Работникам, проработавшим в Академии более 20 лет, выплачивается единовременная выплата в размере должностного оклада.

6.1.3. Оплата проезда к месту отдыха и обратно

Один раз в два года Работникам Коми филиала и неработающим членам их семей компенсируется стоимость проезда к месту отдыха и обратно в соответствии с действующим законодательством России.

Своевременно не использованная льгота по оплате проезда не суммируется.

6.1.4. Поощрения и награждения

Работодатель обязуется представлять Работников, принимающих активное участие в работе Академии и её общественной жизни, к награждению почетными грамотами, другими наградами и поощрениями, по представлению руководителей структурных подразделений и решению Комиссии по награждению.

6.2. Взаимодействие Работодателя и Профсоюзной организации

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- ✓ сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности Академии;
- ✓ признавать право каждой из Сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, не допускать конфликты в трудовом коллективе;
- ✓ 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.

6.2.1. Обязательства работодателя

Работодатель обязуется:

- ✓ соблюдать права и гарантии Профсоюзной организации сотрудников, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать функционированию Профсоюзной организации сотрудников;
- ✓ предоставлять Профкому по запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам;
- ✓ обеспечивать право участия представителей Профкома в работе учёного Совета, ректората, штатной комиссии;
- ✓ создать комиссию по контролю за осуществлением социального страхования. Порядок избрания и работы комиссии определяется Положением о комиссии по социальному страхованию, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома сотрудников;
- ✓ совместно с Профкомом сотрудников контролировать работу буфетов и столовых в учебных корпусах Академии;
- ✓ содействовать формированию здорового образа жизни Работников, а именно, в части создания, организации и проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий (секции по направлениям фитнеса в физкультурно-оздоровительном комплексе Академии; проведение производственной гимнастики) с Работниками; приобретения, содержания и обновления спортивного инвентаря; устройства новых и (или) реконструкции имеющихся помещений и площадок для занятий физкультурой и спортом в соответствии с утверждённой сметой расходов;
- ✓ выделять финансовые средства на чествование Работников Академии с юбилейными датами. Юбилейными датами считаются 50, 55, 60 и далее каждые 5 лет.

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

6.2.2. Обязательства Профкома сотрудников

Профком сотрудников Академии обязуется:

- ✓ вести работу первичной профсоюзной организации сотрудников Академии с учётом основных направлений своей деятельности, решений вышестоящих профсоюзных органов в соответствии с Уставом Профсоюза работников здравоохранения РФ, Общим положением о первичной организации профессионального союза работников здравоохранения РФ и на основании прав, предоставленных действующим законодательством России;
- ✓ оказывать членам Профсоюза правовую помощь;
- ✓ оказывать материальную помощь, производить единовременные выплаты и компенсации расходов Работникам – членам профсоюза по утвержденной Профкомом смете в соответствии с Положением «О порядке оказания материальной помощи и разовых денежных выплатах членам Профсоюза в первичной организации Профсоюза сотрудников ГБОУ ВПО Кировская ГМА Минздрава России»;

- ✓ при наличии финансовых возможностей выделять средства на подарки ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам труда и труженикам тыла – членам профсоюза, а также на новогодние подарки работникам Академии – членам профсоюза, имеющим детей в возрасте до 14 лет включительно;
- ✓ выражать и отстаивать мнение Работников при принятии Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а при расторжении трудового договора с Работником по инициативе Работодателя рассматривает этот вопрос в рамках действующего трудового законодательства России;
- ✓ осуществлять контроль над соблюдением Работодателем коллективных прав Работников, трудового законодательства России и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- ✓ осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;
- ✓ участвовать в работе комиссий Академии по аттестации педагогических Работников, специальной оценки условий труда, охране труда;
- ✓ осуществлять контроль над выполнением Коллективного договора, участвовать в работе соответствующей комиссии;
- ✓ принимать участие в организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;
- ✓ при наличии финансовых возможностей оказывать содействие в организации летнего отдыха детей членов профсоюза, частично компенсировать затраты на приобретение путёвок на санаторно-курортное лечение в здравницы Профсоюзов по программам оздоровления Федерации независимых профсоюзов России и Федерации профсоюзных организаций Кировской области.

6.3. Права и гарантии профсоюзной организации

Представительным органом трудового коллектива Академии выступает Профком сотрудников, независимый в своей деятельности от Работодателя, органов исполнительной власти, политических партий, так как им не подотчетен и не подконтролен.

Гарантии Работникам – членам профсоюза определяются трудовым законодательством России (ст. 52 ТК РФ), ст. 24-28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Работодатель:

- ✓ обеспечивает ежемесячное перечисление на счет Профсоюзной организации 1% членских Профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюза по их письменному заявлению;
- ✓ по письменному заявлению Работников, не являющихся членами Профсоюза, Работодатель перечисляет на счет Профкома сотрудников (в Областном комитете профсоюза) денежные средства из их заработной платы в размере до 0,5 % (ст. 377 ТК РФ);
- ✓ гарантирует перечисление удержанных членских профсоюзных взносов в полном объеме в срок до 10 числа следующего за отчетным месяцем;
- ✓ ежемесячно предоставляет в Профком сотрудников информацию об удержании и перечислении в профсоюзную организацию членских взносов;
- ✓ предоставляет Профкому сотрудников в пользование необходимое для их

деятельности помещение, оборудование, средства связи, оргтехнику;

✓ разрешает проводить в рабочее время профсоюзные собрания, конференции, если они не мешают учебному процессу;

✓ включает Профком сотрудников в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов Работников и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов;

✓ представляет председателю Профкома сотрудников и его заместителю, не освобожденным от основной работы, для выполнения профсоюзной работы с сохранением среднего заработка до 5 часов в неделю (ст. 170 ТК РФ);

✓ освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов Профкома сотрудников 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 (ст. 374 ТК РФ);

✓ не препятствует размещению профсоюзных газет и иных материалов, касающихся интересов членов Профкома сотрудников и Работников в согласованных местах;

✓ своевременно информирует Профком о проведении заседаний, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, условий труда, развития социальной сферы.

Профком сотрудников:

✓ имеет право вступать во взаимоотношения и сотрудничество с иными общественными организациями, деятельность которых направлена на защиту интересов трудового коллектива и не противоречит действующему законодательству России;

✓ выдвигает в установленном порядке, по согласованию с руководителем структурного подразделения Академии, кандидатуры членов профсоюза на присвоение им почетных званий, награждение ведомственными знаками отличия;

✓ обязуется не организовывать забастовку, если выполняются условия настоящего Коллективного договора, но оставляет за собой право на участие в общероссийских и местных акциях протеста, направленных на социальную защиту Работников учреждений здравоохранения, образования и науки.

Председатель Профкома сотрудников:

✓ участвует в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых Работодателем, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, условий труда, развития социальной сферы.

✓ и его заместитель, не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены или переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия вышестоящих профсоюзных органов, членами которого они являются (ст. 374 ТК РФ).

✓ и его заместитель не могут быть уволены по инициативе Работодателя в течение двух лет после окончания сроков их полномочий, кроме случаев полной ликвидации Академии или совершения Работником виновных действий, за которые законом предусмотрена возможность увольнения (ст. 376 ТК РФ).

7. Разрешение трудовых споров

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

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

Требования Профсоюза, отклоненные или удовлетворенные лишь частично, могут рассматриваться комиссиями, создаваемыми 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.

8. Ответственность сторон и

контроль над выполнением Коллективного договора

Стороны несут равную ответственность за его исполнение. Ответственность Сторон наступает в соответствии с действующим законодательством России, Уставом профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, заключившими настоящий Коллективный договор, в лице двусторонней комиссии один раз 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, газету Академии «Доктор», иными возможными способами.

По фактам письменных обращений работников любая из Сторон вправе проверить выполнение требований настоящего Коллективного договора.

Профком сотрудников и Работодатель совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.