

Утвержден Конференцией
научно–педагогических
и других категорий работников
ГБОУ ВПО Тверская ГМА
Минздрава России
« 26 » января 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Тверской государственной медицинской академии»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

в редакции приказа
ФГБОУ ВО Тверской ГМУ
Минздрава России № 519
от « 31 » августа 2016 г.

От имени Работодателя –
ректор ФГБОУ ВО Тверской ГМУ
Минздрава России
профессор М. Н. Калинин

От имени работников – председатель первичной
профсоюзной организации Тверского
государственного медицинского университета
(преподаватели) Тверская областная
организация Профсоюза работников
здравоохранения И. Н. Шабанова

г. Тверь

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации на основе взаимных интересов Сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: ФГБОУ ВО Тверской ГМУ Минздрава России (далее – Университет) в лице ректора М.Н. Калинин, именуемого далее «Работодатель» и работники Университета, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Тверской ГМУ (преподавателей) Тверской областной организации профсоюза работников здравоохранения в лице ее председателя И. Н. Шабановой, именуемая далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональным Соглашением, сроком на два года, и распространяется на всех работников Университета.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости и профессиональной подготовки кадров, закрепления дополнительных, по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников, реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной и эффективной работе организации, укреплению дисциплины.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его Сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

1.7. Профсоюзный комитет является полномочным представительным органом работников ФГБОУ ВО Тверской ГМУ Минздрава России, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.8. Работодатель признает Профсоюзный комитет представителем работников организации, уполномочивших его конференцией научно-педагогических и других категорий работников представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.9. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда,

более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. В части предоставления поощрительных выплат и премий льготы не распространяются на работников – нарушителей трудовой дисциплины, Правил внутреннего распорядка, общественного порядка.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью договора и доводится до сведения Работодателя и Профсоюзного комитета.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.12. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на конференции трудового коллектива ежегодно.

1.13. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы и повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

1.13.1. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности.

1.13.2. Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

1.13.3. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором.

1.13.4. Создавать безопасные условия труда.

1.13.5. Обеспечить работников оборудованием, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

1.13.6. Создавать условия для повышения профессионального уровня работников.

1.13.7. Осуществлять социальную поддержку работников учреждения.

1.13.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.13.9. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией в случаях, оговоренных ТК РФ.

1.14. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Университета в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

1.14.1. Содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда, выполнению сотрудниками профессиональных обязательств.

- 1.14.2. Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора.
- 1.14.3. Обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.
- 1.14.4. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства, положений коллективного договора, с изменениями условий труда, защищать права и интересы членов профсоюза.
- 1.14.5. Оказывать информационную, правовую, финансовую, консультативную помощь членам профсоюза.
- 1.14.6. Участвовать в проведении культурно-массовых и оздоровительных мероприятиях, проводимых в Университете.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

2.3. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора с учетом положений коллективного договора.

2.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ). Работники обязуются выполнять в полном объеме свою работу, предусмотренную трудовым договором, должностными инструкциями, критериями оценки работы по стимулирующим выплатам, соблюдать положения Устава и Правил внутреннего распорядка Университета.

Работодатель принимает локальные нормативные акты о введении, замене и пересмотре норм труда в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. Издавать приказ о приеме работника на работу на основании заключенного трудового договора ознакомить работника с действующим Уставом, коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами Университета под роспись (ст.68 ТК РФ).

2.5.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.5.3. В случае расторжения трудового договора по инициативе Работодателя, участие профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов, связанных с этим, обязательно. (ст. 82, 373 ТК РФ). Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.5.4. Не допускать экономически и производственно необоснованного сокращения штата и численности работающих. Работодатель и Профсоюзный комитет проводят взаимные консультации по вопросам занятости высвобождаемых работников, трудоустройства, выплаты гарантированных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде.

При принятии решения о массовом сокращении численности или штата работников администрация Университета сообщает об этом Профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за 3 месяца до начала планируемых мероприятий. Ответное мотивированное мнение Профсоюзного комитета предоставляется в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта решения. Дальнейший порядок учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудовых договоров по инициативе Работодателя, осуществляется в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.5.5. В соответствии с ч. 3 ст. 179 ТК РФ установить дополнительные категории работников, пользующиеся преимущественным правом оставления на работе при равной производительности труда и квалификации:

- работники, которым до выхода на пенсию осталось менее двух лет;
- работники – родители или иные законные представители ребенка, являющиеся единственным кормильцем ребенка до 18 лет в неполной семье.

2.5.6. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников Университета увольняемый работник имеет право на получение выходного пособия в размере среднего месячного заработка; при этом за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.5.7. Предоставить возможность повышения квалификации работникам в соответствии с необходимостью выполнения должностных обязанностей.

2.5.8. Лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются учебные отпуска в соответствии с ТК РФ.

2.6. Профсоюзный комитет обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ). Индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства рассматриваются комиссией по трудовым спорам. Участие профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора члена профсоюза по инициативе работодателя, является обязательным.

2.6.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

2.7. Стороны договорились о поощрении лиц, уходящих на пенсию и прекративших работу в Университете, за многолетний и добросовестный труд при стаже работы в Университете от 20 до 30 лет – в размере двух должностных окладов, при стаже работы более 30 лет – трех должностных окладов (при наличии внебюджетных средств).

2.8. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата профсоюзный комитет обязуется выплачивать из средств профсоюзного бюджета единовременную материальную помощь членам профсоюза:

- имеющим профсоюзный стаж в академии не менее 10 лет;
- членам профсоюзного комитета.

2.9. Содействовать Работодателю в организации эффективной работы Университета, созданию благоприятных условий труда работников.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом, расписанием учебных занятий и экзаменов.

3.2. В Университете устанавливается 6-дневная рабочая неделя для профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного состава и 5-дневная рабочая неделя для научных работников, административно-управленческого и административно-хозяйственного персонала. Продолжительность рабочего времени сотрудников учреждения не может превышать 40 часов в неделю, для профессорско-преподавательского состава – не более 36 часов в неделю.

3.3. Для медицинского персонала устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю со следующим режимом рабочего времени:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье;
- время начала и окончания рабочего дня устанавливается графиком сменности.

3.4. Для отдельных категорий работников (сторожей-вахтеров) устанавливается сменный режим рабочего времени и выходных дней согласно графику сменности с суммированным

учетом рабочего времени в течение одного года. Для медицинского персонала также устанавливается сменный режим рабочего времени.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работники чередуются по сменам равномерно.

3.5. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации. (*Приложение №1*).

3.6. Привлечение сотрудников к работе в установленный для него день отдыха допускается только с письменного согласия работника и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работа в выходной день оплачивается в 2-х кратном размере или компенсируется дополнительным днем отдыха.

3.7. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (с оплатой пропорционально отработанному времени) для следующих категорий работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.8.2. Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Всем работникам Университета предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не

менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

4.2. Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Университете. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

4.4. Ежегодные дополнительные дни отдыха предоставляются:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет включительно – 3 оплачиваемые дня отдыха;
- сотрудникам административно-управленческого, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного состава Университета за добросовестное и качественное исполнение своих трудовых обязанностей при достижении эффективных результатов деятельности Университета в течение учебного года по решению руководителя структурного подразделения, на основании заявления работника, утвержденного ректором Университета, оплачиваемые дни на основе взаимозаменяемости продолжительностью до 14 календарных дней. При этом суммарная продолжительность дополнительных дней отдыха и дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда не должна превышать 14 календарных дней.
- работающим пенсионерам по их заявлению и по согласованию с руководителем структурного подразделения в летнее время отпуск без сохранения заработной платы до 2 месяцев;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Данный отпуск может быть использован только за текущий календарный год;
- педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до 1 года, предоставляемый после окончания учебного года для написания монографий, учебников, учебных пособий, иных научных трудов и в других случаях.

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст.120 ТК РФ).

4.6. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику Университета по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

4.7. Дополнительные оплачиваемые дни отдыха Работодатель предоставляет работникам Университета:

- родителям, воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября - 1 день;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 3 дня;
- в связи с их бракосочетанием - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- в связи с похоронами близких родственников - 3 дня.

4.8. Работодатель по ходатайству Профсоюзного комитета может предоставлять дополнительные оплачиваемые дни (3 дня) для дачно-хозяйственных работ в весенний и осенний периоды по согласованию с руководителем структурного подразделения в соответствии с графиком.

4.9. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

4.10. По соглашению с работником Работодатель может делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзывать работника из отпуска Работодатель может только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

4.11. Профсоюзный комитет обязуется:

4.11.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего распорядка, выполнением условий коллективного договора в вопросах отдыха сотрудников Университета.

4.11.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков.

4.11.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

4.11.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

4.11.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда в Университете, включающая размеры должностных окладов, и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается

Положением об оплате труда с учетом требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации сотрудников и государственных гарантий по оплате труда.

5.2. Фонд оплаты труда формируется на календарный год, исходя из утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности.

5.3. Состав, размеры и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда в соответствии с нормами, предусмотренными законодательными и нормативными актами в сфере оплаты труда. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовых договорах работников. Компенсационные выплаты не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

5.4. Производить оплату труда работников в соответствии с утвержденным в Университете Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО Тверской ГМУ Минздрава России. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной организации Профсоюза.

5.5. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

5.6. Обеспечивать гарантии по оплате труда, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.7. Формировать структуру заработной платы работников и осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ и нормативных актов в сфере оплаты труда.

5.8. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, формировать, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности. Продолжать работу над Положением об оплате труда в части стимулирующих выплат.

5.9. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в т.ч. размера должностного оклада работника, доплат, надбавок, иных выплат.

5.10. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц – 7 и 22 числа каждого месяца.

5.11. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы причитающейся ему за соответствующий период.

5.12. Профсоюзный комитет обязуется:

5.12.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, коллективного договора в части оплаты труда работников.

5.12.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов академии, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

5.12.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

5.12.4. Профсоюзный комитет Университета имеет право на получение информации о размерах фонда оплаты труда, о нормативах, примененных для начисления заработной платы и всех изменениях в оплате труда.

5.12.5. Проводить дополнительные консультации с Работодателем с целью урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1 Работодатель в соответствии с законодательством о труде обязуется обеспечить:

6.1.1. Выделение средств на проведение мероприятий по охране труда.

6.1.2. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов.

6.1.3. Условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда, наличие и функционирование всех мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами.

6.1.4. Создание комиссии по охране труда на паритетной основе из представителей Работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, обучение членов комиссии по охране труда за счет средств Работодателя.

6.1.5. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.1.7. Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.1.8. Приобретение и выдачу за счет средств Работодателя (средств Государственного учреждения Тверского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации – далее ФСС) в соответствии с типовыми отраслевыми нормами

бесплатной сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, санитарно-гигиенической одежды, смывающих и обезвреживающих средств, установленных в порядке, определяемом Правительством РФ, локальными нормативными актами ФГБОУ ВО Тверской ГМУ Минздрава России.

6.1.9. Приобретение и выдачу за счет средств Работодателя аптечек для оказания первой помощи работникам, укомплектованных в соответствии с утвержденными требованиями.

6.1.10. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, проверки знаний требований охраны труда.

6.1.11. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.12. Проведение поэтапной специальной оценки условий труда и разработку по ее результатам мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм охраны труда.

6.1.13. Предоставление компенсаций и гарантий работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест рабочих мест по условиям труда, в соответствии с ТК РФ, в порядке и размерах, установленных Правительством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ:

- сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (приложение №1);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней (приложение №2);

- повышение оплаты труда – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (приложение № 3);

- выдачу бесплатного молока или компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока (приложение № 4).

6.1.14. Предоставление компенсаций и гарантий работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, в соответствии с ТК РФ, в порядке и размерах, установленных Правительством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ:

- повышение оплаты труда – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда при классе 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4 (ст.147 ТК РФ);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней при условии труда на рабочих местах, отнесенные к классам вредности 3.2, 3.3, 3.4, 4; (ст. 117 ТК РФ);

- сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю при условиях труда на рабочих местах, отнесенным к классам вредности 3.3, 3.4, 4; (ст. 92 ТК РФ);

- выдачу бесплатного молока или компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока.

6.1.15. Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией по личному заявлению работника (ст. 117 ТК РФ).

6.1.16. При устранении и отсутствии воздействия вредных и (или) опасных факторов, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсации работникам не предоставляются.

6.1.17. По соглашению сторон между Работником и Работодателем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда может быть предоставлен отдельно от ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью, пропорциональной фактически отработанному времени во вредных и (или) опасных условиях труда не менее половины рабочего дня, установленного для работника данной профессии или должности.

6.1.18. При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части по соглашению между Работником и Работодателем, дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда может быть присоединен к одной из частей ежегодного оплачиваемого отпуска, продолжительностью, пропорциональной фактически отработанному времени во вредных и (или) опасных условиях труда не менее половины рабочего дня, установленного для работника данной профессии или должности.

6.1.19. Повышенные или дополнительные компенсации за работу с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, устанавливаются локальными нормативными актами с учетом финансово-экономического положения Работодателя.

6.1.20. В соответствии с законодательством РФ проведение за счет средств Работодателя (средств ФСС) обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств, внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.1.21. Недопущение работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.22. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ.

6.1.23. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.24. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.1.25. Разработку, утверждение, изменение локальных нормативных актов, содержащих требования по охране труда, по согласованию с выборным профсоюзным органом.

6.2. Работник в соответствии с законодательством о труде обязуется:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры (водители автотранспортных средств), внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников.

6.3 Профсоюзный комитет обязуется:

6.3.1. Обеспечивать контроль выполнения законодательства РФ по охране труда, предоставлять работнику (его семье) гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании в соответствии со ст. 184 ТК РФ.

6.3.2. Осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения Работодателем своих обязанностей в соответствии со ст. 19 Федерального закона № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6.3.3. Принимать участие в работе комиссии по расследованию случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в Университете.

6.3.4. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

6.3.5. Участвовать в работе комиссии по проведению специальной оценке условий труда.

6.3.6. Проводить разъяснительную и информационную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда работниками Университета.

6.3.7. Выносить на рассмотрение Работодателю предложения по совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в этой сфере.

6.3.8. Проводить проверки условий труда и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результате указанных проверок.

7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТКСРФ).

7.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

7.1.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

7.1.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.1.6. Информировать работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

7.1.7. Оказывать материальную помощь сотрудникам из внебюджетных средств Университета в целях социальной защиты, в связи с семейными обстоятельствами, со смертью близких родственников, в связи с другими особыми обстоятельствами по решению комиссии по социальной защите.

7.1.8. Работодатель обязуется финансировать проведение в трудовом коллективе культурной и спортивной работы и способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

7.2. Стороны договорились ежегодно согласовывать вопрос об эксплуатации спортивно – оздоровительного лагеря Университета.

8. Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.2. Активно работать в комиссиях по социальной защите, по социальному страхованию, по охране труда, осуществлять контроль за расходованием соответствующих средств.

8.3. Вести учет лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий, осуществлять общественный контроль за содержанием, правилами и нормами проживания в общежитиях Университета. Работодатель и Профсоюзный комитет информирует работников о состоянии и обслуживании в общежитиях Университета.

8.4. Сотрудникам – членам профсоюза, ушедшим на пенсию (ветеранам войны и труда) оказывать социальную поддержку, при наличии денежных средств - материальную помощь.

8.5. Согласно заключенному договору между ЗАО «Тверькурорт» и областным комитетом профсоюза работников здравоохранения предоставлять членам профсоюза льготные путевки на лечение в санаториях Тверской области. За счет средств профсоюзного бюджета производить частичную оплату путевок на санаторно-курортное лечение членов профсоюза.

8.6. Неработающим пенсионерам-членам профсоюза, проработавшим в академии более 20 лет, в индивидуальном порядке оказывать материальную помощь на приобретение лекарств и протезирование в стоматологической поликлинике ФГБОУ ВО Тверской ГМУ Минздрава России.

8.7. Из средств профсоюзного бюджета выделять для членов профсоюза:

- нуждающимся в материальной помощи – не менее 30% средств;
- на премирование профсоюзного актива – до 5% средств;
- на культмассовую работу – 20% средств;
- на приобретение путевок в оздоровительные лагеря для детей сотрудников;
- на компенсацию стоимости путевок в спортивно-оздоровительный лагерь Университета;
- оказывать материальную помощь в связи с длительным лечением по больничному листу (в зависимости от конкретной ситуации и профсоюзного стажа);
- в зависимости от материального положения работника возмещать частично стоимость путевки на санаторно-курортное лечение;
- выделять денежные средства в связи с уходом на пенсию;
- в связи с юбилеем и стажем работы в академии (25, 30, 40 лет);
- в случае смерти сотрудника оказывать материальную помощь родственникам умершего;
- в связи с потерей кормильца оказывать единовременную материальную помощь;

8.8. Обеспечить контроль за работой студенческой столовой постоянно действующей комиссией.

8.9. Уволенным по инициативе Работодателя сотрудникам с профсоюзным стажем не менее 10 лет сохранять в течение двух лет права и гарантии члена профсоюза при условии, если работник не трудоустроен.

8.10. Проводить работу по оздоровлению сотрудников Университета и членов их семей.

8.11. Представлять интересы членов профсоюза при рассмотрении трудовых споров с Работодателем.

8.12. В случае необходимости отстаивать право работников на труд.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель признает Профсоюзный комитет как юридическое лицо, выражающее и защищающее социально-экономические права работников Университета.

9.2. Работодатель принимает управленческие решения по социальным вопросам по согласованию с профсоюзным комитетом в целях выработки наиболее приемлемых для работников решений.

9.3. Работодатель обязуется включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 Федерального закона № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

9.4. Работодатель обязуется предоставлять Профсоюзному комитету информацию по вопросам (ст.53 ТК РФ, ст.17 Закона о профсоюзах):

- экономического положения Университета;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников;
- по аттестации рабочих мест (специальной оценке условий труда), их результатам, мероприятиям по улучшению и оздоровлению условий труда.

9.5. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников в администрацию Университета, в комиссию по трудовым спорам.

9.6. Принимать локальные нормативные акты организации, регулирующие социально-трудовые отношения, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

9.7. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

9.8. Освобождать от работы сотрудников - членов Профсоюзного комитета, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.9. Стороны договорились ежемесячно перечислять на счет Профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников безналичным путем на основании личного заявления члена профсоюза.

9.10. На освобожденных профсоюзных работников распространяются социальные гарантии и льготы, действующие положения о премировании, предусмотренные в организации (ст. 375 ТК РФ, ст. 26 п. 4 Федерального закона № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.11. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику, средства связи.

9.12. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету правовую базу данных.

9.13. Работодатель обеспечивает гарантии, предусмотренные ТК РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет (ст. ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Изменения и дополнения в коллективный договор осуществляются в порядке, установленном ТК РФ.

10.2. Если условия хозяйственной деятельности или положение работников ухудшаются в связи с принятием новых законов, других нормативных документов или изменяются условия и порядок финансирования организации, договор должен быть пересмотрен.

10.3. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляет Работодатель, Профсоюзный комитет и другие органы при наличии соответствующих полномочий. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора. С отчетом выступают лица, подписавшие договор.

10.4. Работодатель и уполномоченные им лица за невыполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.5. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

10.6. В месячный срок после подписания коллективного договора стороны обязуются довести его содержание до сотрудников Университета.

Ректор ФГБОУ ВО Тверской ГМУ
Минздрава России
профессор М. Н. Калинин

« 31 » августа 2016 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации Тверского государственного
медицинского университета (преподаватели)
Тверская областная организация Профсоюза
работников здравоохранения И. Н. Шабанова

« 31 » августа 2016 г.

СОГЛАШЕНИЕ

о продлении срока действия коллективного договора

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тверской государственной медицинской академии» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тверской государственной медицинской академии» Министерства здравоохранения Российской Федерации в лице ректора Калинкина М. Н. и первичная профсоюзная организация Тверского государственного медицинского университета (преподаватели) Тверская областная организация Профсоюза работников здравоохранения в лице председателя Шабанова И. Н. заключили настоящее соглашение о продлении срока действия коллективного договора до 15 марта 2020 года.

От имени Работодателя –
ректор ФГБОУ ВО Тверской ГМУ
Минздрава России
профессор М. Н. Калинин
« 15 » марта 2017 г.



От имени работников – председатель первичной профсоюзной организации Тверского государственного медицинского университета (преподаватели) Тверская областная организация Профсоюза работников здравоохранения И. Н. Шабанова
« 15 » марта 2017 г.

