

Утвержден Конференцией
научно–педагогических
и других категорий работников
ФГБОУ ВО Тверской ГМУ
Минздрава России
« » февраля 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Тверской государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

От имени Работодателя –
и.о. ректора
ФГБОУ ВО Тверской ГМУ
Минздрава России
И.Ю. Колесникова

От имени работников – председатель первичной
профсоюзной организации Тверского
государственного медицинского университета
(преподаватели) Тверской областной
организации Профсоюза работников
здравоохранения Г.А. Улупова

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 и.о. ректора И.Ю. Колесниковой, именуемый далее «Работодатель» и работники Университета, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Тверского ГМУ (преподавателей) Тверской областной организации профсоюза работников здравоохранения в лице ее председателя Г.А. Улуповой, 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), Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, и распространяется на всех работников Университета.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости, профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, 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 учреждения, укреплению дисциплины.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

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

1.7. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются дополнительные гарантии и выплаты, более благоприятные по сравнению с установленными законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.8. 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 ведению коллективных переговоров по

социально-трудовым отношениям, подготовке проекта коллективного договора, заключению, изменению коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью договора.

1.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией по ведению коллективных переговоров по социально-трудовым отношениям, подготовке проекта коллективного договора, заключению, изменению коллективного договора.

1.10. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на конференции научно-педагогических и других категорий работников учреждения 1 раз в 3 года.

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

1.11.1. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности.

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

1.11.3. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором.

1.11.4. Создавать безопасные условия труда.

1.11.5. Обеспечивать работников оборудованием, необходимым для исполнения ими трудовых обязанностей.

1.11.6. Создавать условия для повышения профессионального уровня работников.

1.11.7. Осуществлять социальную поддержку работников учреждения.

1.11.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

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

1.11.10. Учитывать мотивированное мнение Профсоюзного комитета в предусмотренных законодательством случаях.

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

1.12.1. Содействовать в учреждении укреплению трудовой дисциплины, исполнению государственных нормативных требований охраны труда, своевременной оплате труда, выполнению работниками трудовых и профессиональных обязанностей.

1.12.2. Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем исполнения законодательства о труде, настоящего коллективного договора и иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права.

1.12.3. Представлять мотивированное мнение в сроки и в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

1.12.4. Обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.12.5. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства, положений коллективного договора, с изменениями условий труда, защищать права и интересы работников.

1.12.6. Оказывать информационную, правовую, финансовую, консультативную помощь работникам.

1.12.7. 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 оформляются путем составления между работником и Работодателем дополнительного соглашения, которое является неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора с учетом статей ТК РФ, 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, условиями назначения стимулирующих выплат, соблюдать положения Устава и правил внутреннего трудового распорядка Университета.

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

Работодатель обязуется:

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

2.7. 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 работника в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст. 72-74 ТК РФ).

2.8. Гарантировать участие Профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ). Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

2.9. 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.

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

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

2.11. Гарантировать в случае расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников Университета увольняемому работнику право на получение выходного пособия в размере среднего месячного заработка и пособия в размере среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

2.12. Предоставить возможность профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работникам, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (ст.196 ТК РФ).

2.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в соответствии с ТК РФ (ст.173-176 ТК РФ).

2.14. Представлять Профсоюзному комитету информацию в случае вынесения отрицательного заключения конкурсной комиссии по конкретному работнику.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.15. Контролировать исполнение законодательства о труде, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.16. Представлять в установленные сроки мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров по инициативе работодателя с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ); при расторжении по инициативе работодателя трудовых договоров с работниками, не членами профсоюза, обеспечить консультативную помощь последним.

2.17. Обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.18. Представлять мотивированное мнение Профсоюзного комитета на ученых советах в случаях отрицательного заключения конкурсной комиссии по конкретному работнику.

2.19. 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 Университете не менее 10 лет;
- членам Профсоюзного комитета.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиками работы структурных подразделений учреждения, утвержденным расписанием учебных занятий и экзаменов.

3.2. В Университете устанавливается 6-дневная рабочая неделя для профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного состава с одним выходным днем – воскресенье и 5-дневная рабочая неделя для научных работников, административно-управленческого и административно-хозяйственного персонала с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Для отдельных категорий работников может устанавливаться 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями по графику.

Продолжительность рабочего времени работников 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.

Для этой категории работников устанавливается следующий режим рабочего времени:

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

Продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, утверждаемыми главным врачом клиники и главным врачом поликлиники с соблюдением установленной законодательством РФ продолжительности рабочего времени за месяц или другой учетный период.

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

3.4. Для медицинского персонала, работающего в стационаре круглосуточного пребывания, устанавливается сменный режим рабочего времени, обеспечивающий круглосуточную работу и работу в выходные дни, согласно графику сменности, с суммированным учетом рабочего времени за один месяц.

3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю (Приложение №1).

3.6. Некоторым категориям работников может быть установлен ненормированный рабочий день (особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определен в Приложении №5.

3.7. По соглашению между работником и Работодателем при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений работнику может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя) с оплатой пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненных работ.

3.8. Привлечение работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета на основании приказа (распоряжения) ректора.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в обычном (одинарном) размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. Работодатель имеет право привлекать работника к сверхурочной работе в случаях и в порядке предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

3.10. По просьбе работника установить неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполную рабочую неделю) следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законодательством РФ порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

3.11. Не 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. Привлечение вышеперечисленных лиц возможно только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законодательством РФ порядке.

3.12. 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 – инвалидам не менее 30 календарных дней, работникам в возрасте до 18 лет - в любое удобное для них время года и не менее 31 календарного дня.

4.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Университете. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.3. Очередность предоставления ежегодных основных 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. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.5. В соответствии со ст. 119 ТК РФ работникам Университета с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск (Приложение №5).

4.6. В соответствии со ст. 117 ТК РФ работникам Университета, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный отпуск (Приложение №2).

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).

4.7. При исчислении общей продолжительности основного оплачиваемого отпуска ежегодные 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).

4.8. 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 – предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Данный отпуск может быть использован только за текущий календарный год (ст. 263 ТК РФ).

4.9. В соответствии со ст. 262 ТК РФ Работодатель предоставляет 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. 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.

4.11. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работникам Университета по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

4.12. В целях социальной защиты работникам по их письменному заявлению и на основании приказа по учреждению предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска с оплатой из внебюджетных средств из расчета средней заработной платы за предыдущий год, предшествующий событию:

- в связи с их бракосочетанием – 3 календарных дня;
- в связи с похоронами близких родственников (супруги, дети, родители) – 3 календарных дня;
- работникам, имеющим ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (30 календарных дней у инвалидов, 31 календарный день у работников, не достигших возраста 18 лет) – 3 календарных дня. Заявление на данный вид дополнительного отпуска согласовывается с руководителем структурного подразделения и предоставляется в управление кадров не позднее, чем за 7 календарных дней до его начала.

Данный вид дополнительного отпуска предоставляется без ущерба для рабочего процесса, не вносится в график отпусков, предоставляется работникам за календарный год, неиспользованные дни дополнительного отпуска не компенсируются, не сохраняются и не переносятся на следующий календарный год, при увольнении компенсация за неиспользованные дни данного дополнительного отпуска не выплачивается.

В случае выдачи листка нетрудоспособности во время дополнительного отпуска, дополнительный отпуск работнику может быть продлен на количество неиспользованных

дней, либо перенесен на другое время по письменному заявлению работника и по согласованию с руководителем структурного подразделения.

Работодатель имеет право отозвать работника из дополнительного отпуска в связи с производственной необходимостью.

Право на использование данного вида дополнительного отпуска у вновь принятых на работу в Университет лиц возникает по истечении шести месяцев их непрерывной работы в Университете.

4.13. В целях социальной защиты работникам Университета по их письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- родителям, воспитывающим школьников младших классов (1 – 4 классы) в День знаний 1 сентября – 1 день;
- работникам учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного состава в летний период – до 2 месяцев; работникам – членам профсоюза Профсоюзный комитет при наличии средств оказывает материальную помощь, размер которой учитывает размер заработной платы и продолжительность дополнительного отпуска без сохранения заработной платы;
- работникам профессорско-преподавательского состава в течение учебного года, без ущерба для образовательного процесса – дополнительно 6 календарных дней.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.14. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора в вопросах отдыха сотрудников Университета.

4.15. Своевременно предоставлять мотивированное мнение при формировании графика отпусков.

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

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

4.18. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников 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, доплат, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается положением об оплате труда с учетом требований к должностным обязанностям, профессиональной подготовке, уровню квалификации работников 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. Компенсационные выплаты не могут быть ниже размеров, установленных законодательством РФ.

При обращении работника в Профсоюзный комитет в случае его несогласия по вопросам установления или продления выплат стимулирующего характера, Профсоюзный комитет представляет в комиссию по рассмотрению предложений о назначении стимулирующих выплат свое мотивированное мнение.

Профсоюзный комитет в таком же порядке рассматривает обращения работников при несогласии последних с решением комиссии по эффективному контракту и выражает свое мотивированное мнение с учетом сроков, установленных на обжалование.

5.4. Условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты) в обязательном порядке отражаются в трудовом договоре (ст.57 ТК РФ).

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 мотивированное мнение Профсоюзного комитета.

5.5. Обеспечивать гарантии по оплате труда, установленные законодательством РФ. Формировать структуру заработной платы работников, исходя из норм ТК РФ и нормативных правовых актов в сфере оплаты труда.

5.6. 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 выплат стимулирующего характера.

5.7. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда.

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

5.9. Обеспечить извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период.

5.10. За многолетний и добросовестный труд поощрять лиц, прекративших работу в Университете по инициативе работника или на основании медицинского заключения, выданного по установленной законодательством форме: 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).

5.11. Поощрять работников за многолетний и добросовестный труд и в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые 5 лет) в следующих размерах:

- при непрерывном стаже работы в Университете от 1 до 5 лет – 5000 рублей;
- при непрерывном стаже работы в Университете с 5 до 10 лет – 10000 рублей;
- при непрерывном стаже работы в Университете свыше 10 лет – 15000 рублей;

Приказ о поощрении работника издается Управлением кадров при наступлении юбилейной даты.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.12. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм законодательства РФ и коллективного договора в части оплаты труда работников.

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

6. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель в соответствии со статьей 212 ТК РФ обязуется обеспечить:

6.1. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.2. Выделение средств на проведение мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

6.3. Создание условий труда на каждом рабочем месте, соответствующих требованиям охраны труда, наличие и функционирование всех мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами.

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

6.5. Создание комиссии по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и представителей работников.

6.6. Обучение по охране труда руководителя учреждения, руководителей структурных подразделений, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя, средств Государственного учреждения Тверского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации, по программе финансирования предупредительных мер по сокращению травматизма и профессиональных заболеваний.

6.7. Организацию контроля условий труда на рабочих местах работников учреждения.

6.8. Приобретение и выдачу за счет средств работодателя, средств Государственного учреждения Тверского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации, по программе финансирования предупредительных мер по сокращению травматизма и профессиональных заболеваний, сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с типовыми отраслевыми нормами РФ, установленными в порядке, определяемом Правительством РФ, локальными нормативными правовыми актами ФГБОУ ВО Тверской ГМУ Минздрава России.

6.9. Контроль применения работниками сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.12. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктажи по охране труда, стажировку и обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда.

6.13. Проведение поэтапной специальной оценки условий труда на рабочих местах структурных подразделений учреждения.

6.14. Размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

6.15. Предоставление компенсации 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 к вредным условиям труда при итоговом классе (подклассе) 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 (ст. 147 ТК РФ; Приложение № 3);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней при условии труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесенных к вредным условиям труда при итоговом классе (подклассе) 3.2, 3.3, 3.4, либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ; Приложение № 2);
- сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю при условиях труда на рабочих местах, отнесенных к вредным условиям труда при итоговом классе (подклассе) 3.3, 3.4 или опасных условиях труда (ст. 92 ТК РФ; Приложение № 1);

6.16. Выдачу бесплатно по установленным нормам молока или, по письменному заявлению работника, установление компенсационной выплаты, в размере эквивалентном стоимости молока (Приложение № 4).

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

6.17. Приобретение путевок на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами за счет средств Государственного учреждения Тверского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации, по программе финансирования предупредительных мер по сокращению травматизма и профессиональных заболеваний.

6.18. Повышенные или дополнительные компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливать с учетом финансово-экономических возможностей учреждения.

6.19. Проведение в соответствии с законодательством РФ за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследования), предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей автотранспортных средств, внеочередных медицинских осмотров (обследования) работников, с сохранением среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.20. Недопущение работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

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

6.23. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

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

Работник в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ обязуется:

6.25. Соблюдать государственные нормативные требования охраны труда.

6.26. Правильно применять выданные сертифицированные средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.28. 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).

6.29. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры (водители автотранспортных средств), внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, другие обязательные медицинские осмотры.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности - психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом действующим законодательством.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.30. Обеспечивать контроль выполнения законодательства РФ по охране труда, предоставление работнику (его семье) гарантий и компенсаций при несчастном случае на

производстве и профессиональном заболевании в соответствии со ст. 184 Трудового кодекса РФ;

6.31. Осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения работодателем своих обязанностей в соответствии со ст. 19 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

6.33. Оказывать практическую помощь работникам 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.

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

6.35. Проводить разъяснительную и информационную работу о необходимости соблюдения требований охраны труда работниками учреждения.

6.36. Выносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в этой сфере.

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

7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.

7.2. Своевременно перечислять средства в фонд обязательного медицинского страхования, фонд обязательного социального страхования, пенсионный фонд в размерах, определенных законодательством РФ.

7.3. Оказывать материальную помощь работникам 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.

7.4. Финансировать проведение культурно-массовой и спортивной работы в учреждении.

7.5. Согласовывать вопрос о функционировании спортивно – оздоровительного лагеря Университета с Профсоюзным комитетом.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.6. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

7.7. Активно работать в комиссии по социальной защите, в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, в комиссии по охране труда.

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

7.9. 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 в пределах Российской Федерации.

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

7.11. 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;
- оказывать материальную помощь в связи с длительным лечением и временной нетрудоспособностью (в зависимости от конкретной ситуации и профсоюзного стажа);
- частично возмещать стоимость путевки на санаторно-курортное лечение;
- выделять денежные средства в связи с уходом на пенсию;
- денежные средства в связи с юбилеем и стажем работы в университете (25, 30, 40 лет);
- в случае смерти сотрудника оказывать материальную помощь родственникам умершего;
- в связи с потерей кормильца оказывать единовременную материальную помощь.

7.12. 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.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель обязуется:

9.1. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Закона о профсоюзах):

- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников;
- по специальной оценке условий труда, мероприятиям по улучшению и оздоровлению условий труда работников.

9.2. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в комиссии по трудовым спорам при рассмотрении жалоб и заявлений работников.

9.3. Освобождать от работы работника – члена Профсоюзного комитета для участия в качестве делегата в работе созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (до 3 дней). Освобождение производится на основании заявления работника по факту представления документа, подтверждающего даты участия работника в указанных мероприятиях и оплачиваются в размере средней заработной платы.

9.4. Ежемесячно перечислять на счет Профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников безналичным путем на основании личного заявления члена профсоюза.

9.5. Обеспечивать 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, 376 ТК РФ).

9.6. На освобожденных профсоюзных работников распространяются социальные гарантии и льготы, действующие положения о премировании, предусмотренные в организации (ст. 375 ТК РФ).

9.7. Предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативно-правовые документы (ст. 377 ТК РФ).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Изменения и дополнения в коллективный договор осуществляются в порядке, установленном ТК РФ и вносятся на основании решения двусторонней комиссии ФГБОУ ВО Тверского ГМУ Минздрава России по ведению коллективных переговоров по социально-трудовым отношениям, подготовке проекта коллективного договора, заключению, изменению коллективного договора.

10.2. Если условия финансово-хозяйственной деятельности или положение работников ухудшаются в связи с принятием новых законов РФ, других нормативных правовых актов, коллективный договор может быть пересмотрен.

10.3. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляет Работодатель, Профсоюзный комитет и другие органы при наличии соответствующих полномочий.

10.4. Работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность за невыполнение и нарушение условий коллективного договора 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 федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тверской государственной медицинской академии» Министерства здравоохранения Российской Федерации стороны обязуются довести его содержание до работников Университета.

И.о. ректора
ФГБОУ ВО Тверской ГМУ
Минздрава России
И.Ю. Колесникова

« » февраля 2020 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации Тверского государственного
медицинского университета (преподаватели)
Тверской областной организации Профсоюза
работников здравоохранения Г.А. Улупова

« » февраля 2020 г.