

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и трудовым коллективом
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Новосибирский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО НГМУ Минздрава России)
на 2018 -2021 годы

Ректор
сотрудников
ФГБОУ ВО НГМУ
Минздрава России



И.О.Маринкин

« 16 » февраля 2018 года

Председатель профкома



ОППО работников НГМУ
Минздрава России

А.Б.Кривошеев

« 16 » февраля 2018 года

Принят на конференции
трудового коллектива ФГБОУ ВО
НГМУ Минздрава России
«16» февраля 2018 года
протокол N 1
Подписан « 16 » февраля 2018 года

Департамент экономики и стратегического
планирования мэрии города Новосибирска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

в комитете по труду мэрии города Новосибирска
10.18.28.02.18

Регистрационный № _____ от « _____ » 20__ г.

Председатель комитета
по труду мэрии города
Новосибирска _____
(подпись) (инициалы, фамилия)

г. Новосибирск

СОДЕРЖАНИЕ

| | | |
|--------------|---|----|
| 1 | Общие положения | 3 |
| 2 | Обязательства сторон | 4 |
| 2.1. | Общие направления сотрудничества | 4 |
| 2.2. | Трудовые отношения. Содействие занятости и социальной защите высвобождаемых сотрудников | 6 |
| 2.3. | В сфере организации и нормирования труда, рабочего времени и времени отдыха | 9 |
| 2.4. | В сфере оплаты труда | 14 |
| 2.5. | В сфере содействия занятости и повышения квалификации | 17 |
| 2.6. | В сфере охраны труда | 17 |
| 2.7. | В сфере социальных льгот, гарантий и компенсаций | 20 |
| 2.8. | В сфере социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи | 21 |
| 2.9. | В сфере прав и гарантий деятельности профсоюза | 22 |
| 3 | Разрешение коллективных споров | 24 |
| 4 | Контроль за исполнением коллективного договора | 25 |
| 5 | Заключительные положения | 25 |
| Приложение 1 | Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем | 27 |
| Приложение 2 | Программа по улучшению условий и охраны труда на 2018 - 2021 годы | 28 |
| Приложение 3 | Перечень должностей (категорий) по которым повышение квалификации является обязательным | 33 |

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12. 2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и других законодательных и нормативных правовых актов Российской Федерации, направленных на обеспечение социальной защиты работников, нормами Отраслевого соглашения в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации.

1.2 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новосибирский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее по тексту - Университет) в лице ректора Маринкина Игоря Олеговича, именуемого в дальнейшем «Работодатель»,

- работники Университета, интересы которых представляет общественная первичная профсоюзная организация работников НГМУ Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, в лице ее председателя Кривошеева Александра Борисовича, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.3 Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон в области регулирования трудовых отношений в Университете, включая режим труда и отдыха, оплату труда, условия и охрану труда, развития социального партнёрства, занятости, социальных льгот, гарантий и компенсаций для работников Университета, а также регулирование взаимоотношений с профсоюзными органами.

1.4 Коллективный договор распространяется на всех сотрудников Университета (далее по тексту – работники) независимо от их принадлежности к профсоюзу.

1.5 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, а также расторжения трудового договора с ректором Университета, переизбрания председателя профсоюзного комитета.

В случае проведения реорганизационных мероприятий у представителя стороны коллективного договора его права и обязанности по коллективному договору переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового коллективного договора.

1.6 Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников Университета, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.7 Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным Представителем работников Университета, уполномочивших его общим

собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.8 Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно Представителем работников и 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.

1.9 Законы, другие нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.10 Во исполнение настоящего коллективного договора в Университете могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.11 В период действия коллективного договора стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения.

2 ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Общие направления сотрудничества:

2.1.1 Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Университета;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечивать плановое повышение квалификации в отношении работников, исполнение обязанностей которых предусматривает обязательное периодическое обучение;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно

согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией;

- обеспечивать соблюдение требований локальных актов в области сбора, обработки и хранения конфиденциальной информации;

- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

- нести ответственность, в том числе материальную, в соответствии с нормами трудового законодательства;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (статья 22 ТК РФ);

- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами;

- предоставлять помещение для проведения ежегодного профсоюзного собрания (конференции).

2.1.2 Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности;

- обеспечивать соблюдение требований локальных актов в области сбора, обработки и хранения конфиденциальной информации;

- нести ответственность, в том числе материальную, в соответствии с нормами трудового законодательства;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

- содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории Университета, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.1.3 Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать соблюдению внутреннего распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению работниками своих трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

- вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего распорядка, условий коллективного договора;

- добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения

соглашения по охране труда;

- вносить предложения Работодателю по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений;

- проводить не реже 1 раза в год профсоюзное отчетное собрание (конференцию).

2.1.4 Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения коллективного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

2.2 Трудовые отношения, содействие занятости и социальной защите высвобождаемых работников:

2.2.1 Трудовые отношения при поступлении на работу в Университет оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (статья 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется статьёй 57 ТК РФ;

2.2.2 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией;

2.2.3 Штатное расписание Университета утверждается ректором, исходя из задач и специфики деятельности Университета с учетом действующих нормативов, объемов деятельности и предложений структурных подразделений;

2.2.4 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников стороны руководствуются Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и нормами ТК РФ, и обязуются, в том числе, разрабатывать мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников;

2.2.5 Стороны установили, что, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественно право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

2.2.6 Стороны установили, что одновременное увольнение по инициативе администрации двух работников Университета из одной семьи не допускается;

2.2.7 Расторжение трудового договора по инициативе работника регулируется статьёй 81 ТК РФ;

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

2.2.9. Стороны обязуются:

- контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам при реорганизации Университета;

- при принятии решений о высвобождении в связи с реорганизацией или ликвидацией Университета, сокращением численности или штата руководствоваться нормами ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

- при принятии решений о сокращении численности руководствоваться критериями массового высвобождения работников, утверждаемыми Отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Минздрава РФ на соответствующий год(годы);

- в целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ проводить обязательные взаимные консультации (работодатель и профсоюз работников НГМУ) и разрабатывать мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников;

- в целях поддержания соответствующего квалификационного уровня разрабатывать и обеспечивать реализацию программ повышения квалификации работников.

2.2.10. Работодатель обязуется:

- до подписания трудового договора ознакомить работника с действующим Уставом Университета, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, приказом о приеме на работу и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника, под роспись (статья 68 ТК РФ);

- знакомить работника с приказами и иными действующими локальными нормативными актами, имеющими непосредственное отношение к трудовой деятельности работника, под роспись (статья 68 ТК РФ), в том числе с использованием простой электронной подписи в соответствии с утвержденным Положением, с иными локальными актами, регулирующими деятельность работников путем размещения для ознакомления на сайте Университета;

- в 3-дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда и иное (по необходимости);

- осуществлять перевод работника на другую работу (в случае изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, или осуществлять временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и/или простоя, в соответствии с медицинским заключением) в порядке, установленном законодательством (статьи 72-74 ТК РФ);

- соблюдать нормы трудового законодательства при расторжении трудового договора;
- принимать локальные акты, регулирующие вопросы трудовых правоотношений с учетом мнения Профсоюзного комитета;
- при осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников определять численность высвобождаемых работников учетом мнения Профсоюзного комитета, проводить обязательные взаимные консультации с Профсоюзным комитетом при разработке мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников;
- заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности или штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Информацию о возможном массовом высвобождении работников в Профсоюзный комитет, а также в службы занятости представлять не менее чем за три месяца;
- не допускать массовое сокращение численности работников (свыше 10%) без согласования Профсоюзного комитета;
- предупреждать каждого работника о предстоящем сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца с одновременным предложением другой имеющейся работы в Университете при наличии квалификации, опыта работы с учетом состояния здоровья работника;
- в случае высвобождения работника в связи с мероприятиями по сокращению численности или штата предоставлять работнику сокращенный рабочий день (рабочую неделю) с оплатой за фактически отработанное время в течение срока предупреждения о высвобождении для поиска нового места работы;
- обеспечивать повышение квалификации в отношении работников, для которых оно является обязательным, и содействовать повышению квалификации в отношении иных работников с учетом имеющихся финансовых, организационных и иных возможностей.

2.2.11 Работники обязуются:

- предоставлять Работодателю документы, подтверждающие право на заключение трудового договора, а так же документы, подтверждающие право продолжения осуществления трудовой деятельности или функции, включая документы об образовании, квалификации, состоянии здоровья, о наличии специальных прав и т.д., непосредственно перед заключением трудового договора, или в течение 3-х дней с даты их получения (в течение срока действия трудового договора);
- в течение 3-х рабочих дней предоставлять работодателю сведения об изменении паспортных данных, сведений о регистрации по месту жительства (пребывания), сведений о состоянии здоровья, а так же о возникновении иных обстоятельств, препятствующего выполнению трудовых обязанностей

2.2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками-членами Профсоюза в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- в случае возникновения трудовых споров 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;
- проводить обязательные взаимные консультации с Работодателем при разработке мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников;
- оказывать содействие работникам в трудоустройстве в иных организациях, осуществляющих деятельность в отрасли;
- участвовать во взаимных переговорах с работодателем при осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников, определения численности и списка высвобождаемых работников, проводить обязательные взаимные консультации с работодателем при разработке мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников;
- оказывать меры материальной поддержки высвобождаемым работникам (при наличии финансовой возможности).

2.3 В сфере организации и нормирования труда, рабочего времени и времени отдыха

2.3.1 Режим труда и отдыха:

2.3.1.1 Режим труда и отдыха определяется действующими в Университете правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с нормами действующего законодательства и не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Медицинским работникам Клиники «Медицинский консультативный центр» и здравпункта Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ) и не зависит от результатов специальной оценки условий труда.

Педагогическим работникам Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ) и не зависит от результатов специальной оценки условий труда.

Продолжительность рабочего времени для работников Университета (за исключением медицинских и педагогических 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, устанавливается следующая:

при установлении класса 3.3. - 36 часов в неделю;

при установлении класса 3.4 - 35 часов в неделю;

при установлении класса 4.0 - 34 часа в неделю;

Перечень работ и должностей, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени с учетом результатов специальной оценки условий труда, приказом ректора Университета, утверждаемого по согласованию с Профсоюзом.

В Университет устанавливается:

- для педагогических работников шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье);

- для медицинских работников шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье);

- для иных работников пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Перечень неучебных подразделений, работающих по шестидневной рабочей неделе устанавливается Правилами внутреннего распорядка.

2.3.1.2 К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники могут быть привлечены только в случаях и в порядке, предусмотренном нормами Трудового кодекса РФ.

2.3.1.3. Работодатель обязуется:

- по соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

а) беременных женщин,

б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет),

в) лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменений режима работы в связи с изменением организационных условий труда (пункт 2 статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 « О занятости населения в Российской Федерации», статья 74 ТК РФ);

- при не возможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени (учетный период не может превышать одного года) или устанавливать иные формы режима и учета рабочего времени. Перечень должностей или подразделений, в которых ведется суммированный учет рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего

трудового распорядка по согласованию с Профсоюзом;

- привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом;

- продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час. При невозможности уменьшения продолжительности работы, с согласия работника, переработка компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

2.3.1.4.Работники обязуются:

- соблюдать установленный в Университете, с учетом особенностей, установленных для отдельных категорий работников, режим труда и отдыха, не допуская самовольного или произвольного его изменения.

2.3.2 Время отдыха:

2.3.2.1 В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего распорядка или, по соглашению между работником и Работодателем, условиями трудового договора, но не может быть менее 30 мин. В рабочее время указанные перерывы не включаются.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего распорядка;

2.3.2.2 Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам представляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (статья 334 ТК РФ Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках")

Отдельным категориям работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3,4 степени вредности или опасными условиями труда, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

при установлении класса 3.2 - 7 календарных дней;

при установлении класса 3.3 - 8 календарных дней;
при установлении класса 3.4 – 9 календарных дней;
при установлении класса 4.0 – 10 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работника определяется на основании результатов специальной оценки условий труда и нормативно-правовых актов Российской Федерации, перечень работ и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается приказом ректора Университета по согласованию с Профсоюзом.

Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, а так же продолжительность дней дополнительного отпуска, определяемая в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 11.12.2002 г. № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях», утверждается настоящим коллективным договором (Приложение 1).

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

Работникам из числа инвалидов (за исключением педагогических работников) ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Университете, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков (графиком). Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работникам, уволенным по инициативе Работодателя, выплачивается компенсация за все дни неиспользованного отпуска в соответствии с действующим трудовым законодательством. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.3.2.4. Работодатель обязуется:

- По соглашению сторон предоставлять ежегодный основной и дополнительные отпуска по частям, при этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней. Разделение ежегодного отпуска на части может быть отражено в графике отпусков, в этом случае заявление работника не требуется.

- по письменному заявлению работника переносить на другой срок, согласованный с работником, ежегодный оплачиваемый отпуск, если своевременно работнику не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала;

- отзывать работника из отпуска только с его согласия (статья 125 ТК РФ);

- предоставлять работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время;

- предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, установленных статьями 128, 263 ТК РФ: работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет и другим работникам, указанным в действующем законодательстве Российской Федерации;

- помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

при поступлении ребенка работника в 1-й, 2-й и 3-й класс – до 7 календарных дней;

при регистрации брака детей работника – 2 календарных дня;

для проводов детей работника в армию – 1 календарный день;

для празднования юбилейных дат работника (50, 55, 60, 65 лет и т.д.), серебряной (золотой) свадьбы работника – 1 календарный день.

2.3.2.5 Работодатель вправе:

- заменить часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, денежной компенсацией, за исключением случаев предоставления отпуска беременным женщинам, работникам в возрасте 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, если дополнительный отпуск за работу во вредных или опасных условиях труда составляет 7 дней (статья 126 ТК РФ);

- с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, заменить часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 ТК РФ. В этом случае устанавливается также отдельная денежная компенсация, размер которой

составляет 50% (процентов) дневной части оклада (должностного оклада) за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией.

- предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и Работодателем.

2.3.2.6. Работники обязуются:

- уведомлять Работодателя о необходимости предоставления отпуска без сохранения заработной платы по основаниям, не предусмотренным нормами ТК РФ, в срок не позднее, чем два рабочих дня.

2.3.2.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных правилами внутреннего распорядка, выполнением условий коллективного договора (статья 370 ТК РФ),

- представлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Университета,

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни,

- уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, а также инвалидов, работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

2. 4. В сфере оплаты труда:

2.4.1 Заработная плата работникам начисляется и выплачивается на основании трудовых договоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, положением об оплате труда работников Университета и иными локальными актами, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

2.4.2. Заработная плата перечисляется на счет в банке и выплачивается непосредственно работнику 2 (два) раза в месяц:

I часть – 15 числа текущего месяца – аванс в размере до 40% подлежащей начислению заработной платы в расчетном период с учетом фактически отработанного времени;

II часть – 30 числа текущего месяца – основная часть заработной платы за фактически отработанное время в текущем (расчетном) месяце.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты

отпуска и других выплат, Работодатель несет ответственность, установленную действующим законодательством Российской Федерации.

2.4.3. При направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы за работником сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки.

2.4.4. При направлении работника в служебную командировку за работником сохраняется место работы и средний заработок, а также производится выплата суточных и командировочных расходов в размере и порядке, устанавливаемом локальным актом Университета, принимаемом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, по согласованию с Профсоюзным комитетом (статья 168 ТК РФ).

2.4.5 Работодатель обязуется:

- обеспечивать уровень заработной платы не ниже МРОТ, установленного федеральным законом, и базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп, установленных Правительством Российской Федерации;

- обеспечить дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников;

- установление при изменении условий оплаты труда заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не менее заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

- обеспечивать оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права (конкретные размеры повышения оплаты труда не менее 4% (процентов) окладов (должностных окладов) устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, приказом ректора Университета).

- производить оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном на 20% (процентов) часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) размере за каждый час работы в ночное время;

- устанавливать размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы для работников локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

- формировать фонд оплаты труда работников, исходя из размеров субсидий Университета, установленных Минздравом России на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

- обеспечивать индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, направленную преимущественно на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.4.6 Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъекта Российской Федерации и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников,

- участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных правовых актов Университета, регламентирующих вопросы оплаты труда работников,

- в сроки, установленные ТК РФ, рассматривать предоставленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме,

- проводить дополнительные консультации с Работодателем с целью урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников,

- воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством Российской Федерации, правом на обжалование в государственную инспекцию труда в Новосибирской области или в суд локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

2.5. В сфере содействия занятости и повышения квалификации

2.5.1 Работодатель обязуется:

- обеспечивать повышение квалификации работников, занимающих должности выполнение трудовых обязанностей по которым предусматривает обязательное периодическое повышение квалификации. Перечень должностей (категорий работников), предусматривающих обязательное периодическое повышение квалификации утверждается локальным актом Университета по согласованию с профсоюзным комитетом;

- рассматривать при наличии финансовых возможностей и организационно-технической необходимости, вопросы повышения квалификации и переподготовки специалистов из числа работников, выполнение обязанностей которых не предусматривают периодическое повышение квалификации;

- обеспечивать соблюдение прав работников, совмещающих работу с обучением в соответствии с нормами трудового законодательства;

- рассматривать вопросы создания условий для совмещения работы с обучением или повышению квалификации в иных формах (путем участия в конференциях, семинарах, мастер-классах и пр.) по заявлению работников, исходя из материально-технической и организационной необходимости работодателя.

2.5.2. Работники обязуются:

- систематически повышать свою квалификацию путем самообразования;

- добросовестно овладевать знаниями и выполнять требования образовательных программ, соблюдать правила внутреннего распорядка образовательных организаций, в которые работодатель направляет для повышения квалификации;

- своевременно предоставлять работодателю документы, подтверждающие повышение квалификации или наличие(продление) специального права;

- добросовестно соблюдать условия ученических договоров (при их заключении);

- обеспечивать соблюдение требований локальных актов Университета, направленных на сохранение имиджа Университета и обеспечение его прав (в том числе интеллектуальных) при участии в программах научных и/или научно-практических мероприятий.

2.6 В сфере охраны труда:

2.6.1 Работодатель обязуется:

- обеспечивать соблюдение требований охраны труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

- создавать службу охраны труда, а так же, на паритетной основе из

представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссию (комитет) по охране труда, разработать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда в Университете;

- выделять финансовые средства на мероприятия по улучшению условий и охрану труда;

- выполнять в установленные сроки комплекс организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение 2);

- обеспечивать выполнение требований по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 29.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечения безопасности работников;

- проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей подразделений с последующим обучением ими персонала подразделений, обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

- в целях предупреждения профзаболеваний обеспечивать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников Университета в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении Перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых производятся обязательные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров работников;

- обеспечивает санитарно-бытовое и медицинское обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обеспечивает разработку и утверждение, правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюзного комитета;

- обеспечивает своевременную выдачу спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах с особыми температурными и другими особыми условиями в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, приказом, утверждаемым ректором по согласованию с Профсоюзным комитетом;

- работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда предоставляет компенсации и дополнительные выплаты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами Университета;

- обеспечивает выдачу бесплатного молока или других равноценных

пищевых продуктов (или денежную компенсацию размер которой определяется в установленном действующим законодательством порядке) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии с локальным актом Университета, утверждаемым по согласованию с Профсоюзным комитетом;

- обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в помещения Университета для проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в Университете с представлением необходимой информации и документов в установленные действующим законодательством порядке и сроки;

- обеспечивает здоровые и безопасные условия труда на рабочих местах в соответствии с требованиями нормативных документов по охране труда и ТК РФ,

- обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счет средств Работодателя;

- обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, в анализе состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике в соответствии с ТК РФ;

- на паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением трудовым законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

2.6.2.Работник:

- вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

2.6.3.Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъекта Российской Федерации и органов местного самоуправления, коллективного договора в части охраны труда работников,

- участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных правовых актов Университета, регламентирующих вопросы охраны труда работников,

- в сроки, установленные ТК РФ, рассматривать предоставленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части охраны труда работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме,

- проводить дополнительные консультации с Работодателем с целью урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части

охраны труда работников,

- воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством Российской Федерации, правом на обжалование в государственную инспекцию труда в Новосибирской области или в суд локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета;

- проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ;

- разрабатывать предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников и улучшение организации работы в области охраны труда, и направлять их для рассмотрения работодателю;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями периодичности проведения инструктажей и обучения работников по вопросам охраны труда, приемам оказания первой помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- Осуществлять контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в подведомственной организации.

2.7 В сфере социальных льгот , гарантий и компенсаций:

2.7.1 Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (статья 2 ТК РФ);

- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации;

- выделять средства в пределах утвержденной сметы финансирования Учреждения, в том числе с перечислением их на счет Профсоюзного комитета, для организации и ведения культурно-массовой, спортивно-оздоровительной, просветительской и иной деятельности с сотрудниками;

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды;

- обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

- рассматривать ходатайства Профсоюзного комитета о представлении работников, в соответствии с утверждёнными положениями, к награждению ведомственными знаками отличия, почётными званиями и наградами Российской Федерации.

2.7.2. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно обязуются:

- принимать на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей; определять объемы оздоровительной работы, источники финансирования и их объемы;

- содействовать организации отдыха детей работников;
- способствовать приобретению работниками льготных путёвок в санатории и дома отдыха;
- организовывать массовые культурные мероприятия, приуроченные к торжественным и праздничным дням;
- оказывает помощь семье умершего работника в организации его похорон;
- оказывать материальную помощь остро нуждающимся работникам по поданным заявлениям по представлению специально создаваемой комиссии;
- организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

2.7.3 Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;
- осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно - оздоровительной работы.

2.8.В сфере социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи.

2.8.1. Стороны считают молодыми работниками граждан в течение трех лет после окончания образовательной организации (далее молодые работники).

Приоритетными направлениями совместной деятельности с молодыми работниками являются:

- проведение разъяснительной работы;
- развитие творческих способностей и активности молодых работников;
- обеспечение молодых работников правовой и социальной защитой.

2.8.2. Работодатель обязуется:

- разрабатывать комплексные мероприятия по поддержке молодежи, а именно:

- а) проведение конкурсов на звание лучшего специалиста, на лучшую научную работу, на лучший инновационный проект в области образования и пр.;
- б) первоочередное направление на повышение квалификации и переподготовку;
- в) обеспечивать информационную и организационную поддержку деятельности в области участия в конкурсных и грантовых научных программах;
- г) формированию, подготовке и обучению резерва из числа молодых

работников на руководящие должности;

д) реализации программ наставничества в первый год работы молодых работников;

- в рамках имеющихся финансовых возможностей осуществлять меры материального поощрения молодежи, ведущей эффективную производственную и общественную работу;

- ходатайствовать перед органами государственной власти о предоставлении государственной поддержки для предоставления жилья, о предоставлении мест в детских дошкольных учреждениях.

2.8.3. Профсоюз обязуется:

- оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий;

- вовлекать молодых работников в ряды членов Профсоюзной организации и содействовать в создании условий для реализации их профессиональных потребностей;

- формировать и реализовывать программы молодежной политики, направляя на ее реализацию не менее 5% расходной части бюджета профсоюзной организации

2.9 В сфере прав и гарантий деятельности профсоюза:

2.9.1 Работодатель:

- признает, что Профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам: защиты социально-трудовых прав и интересов работников, содействия их занятости, ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением, соблюдения законодательства о труде, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- соблюдает права и гарантии профсоюза работников в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законодательством, действующим на территории Российской Федерации, Уставом Профсоюза, данным коллективным договором;

- оказывает содействие Профсоюзному комитету в его деятельности;

- представляет информацию Профсоюзному комитету по следующим вопросам (статья 53 ТК РФ, ст.17 Закона о профсоюзах):

а) экономического положения Университета,

б) реорганизации или ликвидации Университета,

в) предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизации или ликвидации Университета,

г) предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда,

д) введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников,

е) намечаемых мероприятий по улучшению социально-бытовых условий работников,

ж) необходимую для коллективных переговоров;

- безвозмездно предоставляет Профсоюзному комитету помещение с телефонной связью для работы с подразделениями, хранения профсоюзного архива, документации, имущества, уборкой и охраной для работы самого Профсоюзного комитета и для проведения собраний сотрудников;

- ежемесячно и бесплатно по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удерживает и перечисляет на счет Профсоюза членские взносы из зарплаты работников одновременно с ее выплатой;

- освобождает от основной работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе создаваемых Профсоюзом работников здравоохранения съездов, конференций, для участия в работе их выборных коллегиальных органов, на время краткосрочной профсоюзной учебы по заявлению членов профкома с сохранением средней заработной платы, но не более 5-ти рабочих дней в течение года;

- не подвергает дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзного комитета или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия его полномочий, а членов Профсоюзного комитета - без согласия Профсоюзного комитета Университета;

- уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза для исполнения возложенных на них функций на определенный период предоставляет оплачиваемое свободное время в течение рабочей недели, (не менее 2-х часов в неделю) с оплатой в размере исходя из среднего месячного заработка, по обоснованному представлению председателя профсоюзного комитета.

- предоставляет иные льготы и обеспечивает гарантии, предусмотренные ТК РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы.

- не вмешивается в практическую деятельность Профсоюзного комитета и не создает действия, затрудняющие осуществление профсоюзными органами своих уставных задач.

2.9.2.Профсоюзный комитет:

- обязуется проводить соответствующую работу, способствующую выполнению работниками правил внутреннего распорядка и правил по охране труда;

- осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей;

- содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, членов профсоюза и работников, уполномочивших

Профсоюзный комитет на защиту их прав через коллективный договор, снижению социальной напряженности в Университете.

2.9.3. Проведение профсоюзных собраний (конференций) работников в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем;

3 РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ

3.1 Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым спорам, не использовать забастовку, как метод давления на Работодателя. В случае нарушения этого обстоятельства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

3.2 В случае возникновения споров между Работодателем и Профсоюзным комитетом по настоящему коллективному договору они разрешаются в соответствии с ТК РФ и другими действующими нормативными актами Российской Федерации.

3.3 Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе примирительной комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года (статья 405 ТК РФ).

3.4 Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного спора.

3.5 Индивидуальные трудовые споры между Работодателем и конкретным Работником в случае невозможности их урегулирования путем переговоров разрешаются в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

В Университете для разрешения индивидуальных трудовых споров формируется комиссия по трудовым спорам из равного количества представителей Работодателя и работников.

3.6 Коллективные трудовые споры в случае невозможности их решения с помощью переговоров между Работодателем и Профсоюзным комитетом разрешаются согласно действующим нормативным актам Российской Федерации.

3.7 В случае разногласий между Профсоюзным комитетом и Работодателем, вызванных нарушением администрацией условий коллективного договора и своих обязательств по договору, Профсоюзный комитет имеет право:

- выразить недоверие руководителю, ответственному по приказу ректора за выполнение соответствующих обязательств;
- потребовать от ректора отмены принятого им или его заместителем решения, если оно принято в нарушение настоящего договора или действующего законодательства.

3.8 Работодатель признает Профсоюзный комитет в качестве полномочного представителя всех работников (независимо от их членства в Профсоюзном комитете при проведении переговоров по вопросам оплаты труда, условиям труда и охраны здоровья, социальным правам и льготам работников, при разрешении трудовых споров).

4 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

4.1 Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

4.2 Стороны осуществляют проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информируют работников о результатах проверок на конференции (собрании) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

4.3 Профсоюзный комитет для контроля за исполнением настоящего коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса; при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию Работодателя о ходе выполнения положений договора.

4.4 Должностные лица, виновные в неисполнении коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1 Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение трёх лет.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

5.2 За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок.

5.3 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и уточнения в него на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего коллективного

договора, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В случае необходимости внесения изменений и/или дополнений в коллективный договор в связи с изменениями действующего законодательства стороны вправе согласовать изменения и/или дополнения на заседании комиссии с участием представителей Работодателя и Профсоюзного комитета на паритетной основе в составе не менее 20 человек и направить текст изменений и/или дополнений для уведомительной регистрации в соответствующий орган.

5.4 Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 30 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу в Университет.

5.5 Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с ненормированным рабочим днем

| № п/п | Наименование должностей | Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (календарные дни) |
|--------------|---|--|
| 1 | Проректор по воспитательной и социальной работе | 6 |
| 2 | Начальник управления экономики и финансовой деятельности, главный бухгалтер | 6 |
| 4 | Водитель ректора | 6 |
| 5 | Начальник юридического отдела | 6 |
| 6 | Начальник отдела кадров | 6 |

Основание: 1 Статьи 97, 101 Трудового кодекса Российской Федерации
2 Постановление Правительства Российской Федерации от 11.12.2002 № 884 « Об утверждении Правил оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациям, финансируемых за счет средств федерального бюджета»

ПРОГРАММА
по улучшению условий и охраны труда на 2018 - 2021 годы

| № п/п | Наименование мероприятий | Срок исполнения | Контроль за исполнением |
|---|--|-----------------|---|
| Раздел 1 Совершенствование нормативно-правового обеспечения охраны труда | | | |
| 1.1 | Разработка и внесение изменений в локальные нормативные правовые акты, регламентирующие управление охраной труда и профессиональными рисками | постоянно | руководители структурных подразделений, специалист по охране труда |
| 1.2. | Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда | постоянно | руководители структурных подразделений, профком, специалист по охране труда |
| 1.3. | Разработка и тиражирование инструкций по охране труда | постоянно | руководители структурных подразделений, специалист по охране труда |
| Раздел 2 Организационное обеспечение охраны труда | | | |
| 2.1 | Организация деятельности комиссии по охране труда, взаимодействие администрации и комиссии по охране труда в соответствии с Политикой по охране труда ФГБОУ ВО НГМУ Минздрава РФ | постоянно | ректор, профком, специалист по охране труда, |
| 2.2 | Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессионального риска на рабочих местах | | проректор по лечебной работе, руководители структурных |

| | | | |
|------|---|--|--|
| | | | подразделений, специалист по охране труда |
| 2.3 | Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты | ежегодно по мере износа, списания в соответствии с нормами | руководители структурных подразделений, специалист по охране труда |
| 2.4. | Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденными нормативами (Приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010 № 1122н) | ежегодно в соответствии с нормами | руководители структурных подразделений, отдел материально-технического снабжения, специалист по охране труда |
| 2.5. | Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками) | ежегодно в соответствии с нормами | главный энергетик, отдел материально-технического снабжения, специалист по охране труда |
| 2.6. | Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством | ежегодно | проректор по лечебной работе, руководители структурных подразделений, специалист по охране труда |
| 2.7. | Согласование в ФСС плана предупредительных мер по | ежегодно | специалист по охране труда |

| | | | |
|--|--|-----------------------|---|
| | улучшению условий и охраны труда | | |
| Раздел 3 Техническое обеспечение охраны труда | | | |
| 3.1. | Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда | ежегодно | проректор по общим вопросам, проректор по лечебной работе, специалист по охране труда |
| 3.2. | Внедрение (систем) устройств автоматического и дистанционного управления и регулирования оборудованием, подъемными и транспортными устройствами | по отдельному графику | проректор по общим вопросам, главный инженер, |
| 3.4. | Внедрение средств сигнализации о нарушении нормального функционирования энергооборудования, средств аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении | по отдельному графику | проректор по общим вопросам, главный инженер, главный энергетик, |
| 3.5 | Проведение реконструкции систем приточно-вытяжной вентиляции, обеспечивающих воздухообмен в помещениях с наличием вредных производственных факторов. | по отдельному графику | проректор по общим вопросам, главный инженер, главный бухгалтер |
| 3.6 | Реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в учебных корпусах | по отдельному графику | проректор по общим вопросам главный инженер |
| 3.7 | Нанесение на оборудование, конструкции, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности | ежегодно | главный инженер |
| 3.8 | Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, учебных помещениях, местах прохода работников и обучающихся, на территории в соответствии с действующими нормами | по отдельному графику | проректор по общим вопросам, главный инженер, главный энергетик |

| | | | |
|---|--|-----------------------|---|
| | | | |
| Раздел 4 Подготовка и обучение по охране труда | | | |
| 4.1 | Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников в соответствии с Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» | по отдельному графику | проректор по лечебной работе, специалист по охране труда |
| 4.2. | Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим | по отдельному графику | проректор по лечебной работе, специалист по охране труда |
| 4.2 | Контроль наличия инструкций по охране труда и регулярности проведения всех видов инструктажей по охране труда в структурных подразделениях. | постоянно | специалист по охране труда |
| 4.3 | Приобретение наглядных материалов, научно-технической литературы, оснащение кабинета по охране труда обучающими и тестирующими программами для проведения инструктажей по охране труда и обучения безопасным приемам и методам выполнения работ | ежегодно | проректор по лечебной работе, специалист по охране труда |
| 4.4 | Информирование работников по актуальным вопросам охраны труда. | постоянно | специалист по охране труда |
| Раздел 5 Медико-профилактические и санитарно-гигиенические мероприятия | | | |
| 5.1. | Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в соответствии с Приказом | ежегодно | проректор по лечебной работе, отдел кадров, специалист по охране труда |

| | | | |
|------|---|-----------|--|
| | Минздравсоцразвития от 12.04.20122 № 302н | | |
| 5.2 | Укомплектование структурных подразделений аптечками для оказания неотложной помощи | ежегодно | проректор по лечебной работе, специалист по охране труда |
| 5.3. | Организация и проведение физкультурных, спортивных, физкультурно-оздоровительных мероприятий | ежегодно | профком, проректор по воспитательной и социальной работе |
| 5.4 | Организация и обеспечение выдачи по результатам специальной оценки условий труда бесплатного молока или других равнозначных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда | постоянно | руководители структурных подразделений, специалист по охране труда |

**Перечень должностей (категорий),
по которым повышение квалификации является обязательным**

| № | наименование | периодичность |
|----------|--|----------------------|
| 1 | Профессорско-преподавательский состав | Один раз в три года |
| 2 | Врачебный и средний медицинский персонал | Один раз в пять лет |