



Aliis inserviendo consumor

ДОКТОР

Газета трудового коллектива
Кировской государственной медицинской академии

Издается
с мая 1991 г.

1 ноября 2006 г.
СПЕЦВЫПУСК

ПРИКАЗ

о создании комиссии для ведения коллективных переговоров с целью подготовки проекта коллективного договора

В соответствии со ст. 35, 42 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 6, 7, 12 Закона РФ от 11.03.92 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» для ведения коллективных переговоров с целью подготовки проекта и заключения коллективного договора на конференции работников Академии

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Создать комиссию в следующем составе:

1.1. Алексеев А.Ю. - проректор по административно-хозяйственной и социальной работе, председатель комиссии, представитель администрации,

1.2. Одинцов Н.И. - декан факультета экспертизы и товароведения, представитель администрации,

1.3. Пилипенко Е.В. - начальник отдела кадров, представитель администрации,

1.4. Платонов В.А. - заведующий кафедрой медбиотехнологий, председатель профкома, заместитель председателя комиссии, представитель работников,

1.5. Мухина Т.В. - инженер по охране труда, представитель работников,

1.6. Криницына Л.В. - главный специалист по экономическим вопросам, секретарь комиссии, представитель работников.

2. В срок до 01 ноября 2006 года комиссии, указанной в п. 1 настоящего приказа, разработать проект коллективного договора и довести его до сведения всех структурных подразделений Академии. Предложения, замечания, изменения и дополнения к проекту коллективного договора комиссии принимать до 20 ноября 2006 года.

3. Проект коллективного договора с учетом замечаний и предложений структурных подразделений опубликовать в газете «Доктор» в срок не позднее 27 ноября 2006 года.

4. Провести конференцию работников по вопросу заключения коллективного договора на 2007/2009 годы 15 декабря 2006 года в 14.00 в аудитории № 819 учебного корпуса № 3.

5. Начальнику ОДО Н.И. Булдаковой настоящий приказ довести до сведения всех структурных подразделений Академии.

Ректор
И.В. ШЕШУНОВ

В связи с тем, что действие Коллективного договора на 2004/2006 годы заканчивается, публикуем проект Коллективного договора на 2007/2009 годы. Предложения, изменения, замечания и дополнения к проекту направлять в комиссию о ведении коллективных переговоров. С Приложениями к коллективному договору можно ознакомиться в отделе кадров (каб. 3-101)

АДМИНИСТРАЦИЯ И ПРОФКОМ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

Государственного образовательного учреждения

высшего профессионального образования

«Кировская государственная медицинская академия

Федерального агентства по здравоохранению

и социальному развитию»

на 2007-2009 год

(проект)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками ГОУ ВПО Кировская ГМА Росздрава (далее - Академия).

1.2. Цель Коллективного договора – согласование интересов Работодателя и Работников по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в Академии на принципах социального парт-

нерства.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем в лице его представителя – ректора Академии, профессора И.В. Шешунова, с одной стороны, и Работниками Академии, интересы которых представляет профсоюзный комитет работников Академии (далее - Профком), в лице его председателя В.А. Платонова, с другой стороны.

1.4. Коллективный договор

заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 30.06.2006), Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22.08.96 № 125-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Отраслевым соглашением по организациям в сфере здравоохранения, подведомственным Федеральному агентству по здравоохранению и социальному развитию на 2005-2007 годы от 31.10.2005 № 32/05-07, Уставом Академии и иными нормативными правовыми актами.

1.5. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Академии могут приниматься локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, только по согласованию с Профкомом. Локальные нормативные правовые акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.6. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании Работников Академии, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем Работникам.

1.7. Конференция Работников Академии делегировала полномочия Профкому представлять интересы всех Работников Академии, независимо от их членства в профсоюзе, и уполномочила вести коллективные переговоры и заключить Коллективный договор от имени Работников Академии председателю Профкома.

1.8. Конференция Работников Академии признает, что Профком является единственным полномочным представителем коллектива Работников Академии в переговорах по вопросам труда, высвобождения и занятости Работников, создании благоприятных условий для нормальной деятельности всего коллектива, а также по вопросам социальной защищенности, организации санаторно-курортного лечения и отдыха, медицинского обслуживания, улучшения жилищно-бытовых условий, питания Работников. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, выполнением Коллективного договора, оказывает юридическую, моральную, консультационную помощь Работникам.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента его регистрации и действует в течение трех лет. Стороны имеют право однократно продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Академии, ее филиалы, представительства и иные обособленные структурные подразделения Академии.

1.10. Стороны несут ответственность за выполнение положений настоящего Коллективного договора в соответствии действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения между Работодателем, в лице ректора Академии, и Работниками, в лице председателя Профкома (конференция трудового коллектива предоставляет полномочия Профкому Академии от ее лица обсуждать с работодателем и вносить необходимые изменения и дополнения в Коллективный договор).

1.12. Ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

1.13. Работодатель и Профком обязуются ежегодно разрабатывать и утверждать на заседаниях Ученого Совета Академии основные направления деятельности и источники внебюджетного финансирования Академии, обеспечивающие нормальное функционирование и социальную защиту Работников.

1.14. Все локальные нормативные правовые акты, издаваемые в Академии в сфере социально-трудовых отношений, считаются недействительными в части, противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации и настоящему Коллективному договору.

1.15. Работодатель и Профком обязуются своевременно информировать Работников по следующим вопросам:

- * об основных задачах по обеспечению деятельности Академии;

- * о финансовом положении Академии;

- * о социальных вопросах и мерах по правовой защите Работников.

1.16. Все спорные моменты, связанные с толкованием и реализацией Коллективного договора, решаются совместно Работодателем и Профко-

мом.

1.17. Стороны договорились, что текст Коллективного договора будет доведен Работодателем до сведения Работников в течение одного месяца с момента его регистрации.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ПРОФЕССОРСКО- ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИМ СОСТАВОМ

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работником оформляются в виде двухстороннего индивидуального трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой из Сторон. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, а также проинформировать о возможности встать на профсоюзный учет.

Для Работников Академии Работодателем является ректор.

2.2. Заключению трудового договора с научно-педагогическими работниками, за исключением случаев предусмотренных действующим трудовым законодательством, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, а с заведующими кафедрами и деканами - выборы. Порядок выборов устанавливается Положением, утверждаемым Ученым советом Академии.

Другие особенности регулирования трудовых отношений научно - педагогических работников определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (то есть срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В срочном трудовом договоре указывается срок его действия, обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан

письменно предупредить об этом Работника не менее чем за три календарных дня до увольнения (ст. 79 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2.4. 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. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

По письменному заявлению Работника Работодатель имеет право разрешить ему выполнять другую регулярную оплачиваемую работу, в свободное от основной работы время, на условиях внутреннего совместительства.

Работодатель имеет право поручить Работнику с его письменного согласия выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени, наряду с работой определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ и так далее.

2.5. Работодатель создает необходимые условия для повышения квалификации научно-педагогических Работников Академии не реже чем один раз в пять лет, согласно плану подготовки и повышения квалификации кадров. Помимо этого Работодатель предоставляет возможность для повышения квалификации другим категориям Работников.

2.6. Права и обязанности Работников Академии определяются законодательством Российской Федерации, иными законодательными нормативными актами, Уставом Академии, Правилами внутреннего трудового распорядка Академии, трудовым договором (должностными инструкциями), иными локальными правовыми актами Академии.

2.7. В случае увольнения Работника по инициативе самого Работника (собственное желание) в связи с достижением им пенсионного возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет), Работодатель имеет право при наличии финансовых возможностей Академии выдать денежное вознаграждение, дополнительное к выходному пособию, размер которого определяется с учетом финансовых возможностей Академии и личного вклада Работника в развитие Академии.

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в случаях, установленных законом, не допускается без предварительного согласия Профкома (ст. 82 и 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.9. В случае сокращения численности обучающихся Работодатель вправе произвес-

ти пропорциональное сокращение численности (штата) Работников и фонда оплаты труда с соблюдением порядка, предусмотренного действующим законодательством Российской Федерации.

2.10. Профком обязуется сохранять высвобождаемых Работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, а также осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказывать посильную материальную помощь при условии наличия у Профкома финансовых средств.

2.11. Особенности регулирования трудовых отношений с профессорско-преподавательским составом Академии:

2.11.1. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для проведения учебного процесса, научной и методической работы профессорско-преподавательского состава (далее – ППС).

2.11.2. Все виды работ, выполняемых ППС, отражаются в индивидуальном плане преподавателя.

2.11.3. Распределение учебной нагрузки осуществляется заведующим кафедрой и фиксируется в индивидуальном плане преподавателя. Годовая аудиторная учебная нагрузка определяется согласно требованиям Устава Академии и Положения о нормах времени для расчета объема учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом.

III. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Оплата труда каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2. Система оплаты труда устанавливается в Положении об оплате труда, утвержденным Работодателем в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения Профкома.

3.3. Источниками формирования единого фонда оплаты труда Академии являются следующие средства:

- средства бюджетов различного уровня;
- средства, получаемые от предпринимательской и иной, разрешенной деятельности, приносящей доход;
- иные средства, не запрещенные действующим законодательством Российской Федерации.

3.4. Выдача заработной платы Работникам осуществляется два раза в месяц: аванс 25-27 числа, расчет 10-12 числа. При совпадении дня выплаты

с выходным или нерабочим праздничным днем выплата зарплаты производится, как правило, накануне этого дня (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. По выбору Работника заработная плата выплачивается через кассу Академии, либо перечисляется на указанный Работником счет в банке (с применением банковских карт) (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации). В случае получения заработной платы посредством банковских карт все расходы по их банковскому обслуживанию оплачиваются Работодателем.

Работодатель обеспечивает необходимые условия для своевременного получения заработной платы Работниками.

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

3.7. Работникам, уходящим в ежегодный оплачиваемый отпуск, выплата заработной платы и оплата отпуска производится, как правило, не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случае задержки оплаты отпуска по письменному заявлению Работника отпуск может быть перенесен на срок задержки выплаты.

3.8. Работодатель своевременно информирует Работников о возможных задержках заработной платы и их причинах.

3.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, письменно известив Работодателя, приостановить работу на весь период до момента выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, установленных статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.11. Заработная плата конкретного Работника состоит из:

- базового должностного оклада;
- компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера);
- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера).

3.12. Размер базовых должностных окладов (ставок) определяется в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.13. Фонд заработной платы распределяется по категориям Работников следующим образом:

3.13.1. Фонд заработной платы профессорско-препо-

давательского состава (далее – ППС) кафедр определяется, исходя из численности ППС, рассчитанной на основе согласованного с заведующими кафедрами общего объема педагогической нагрузки по каждой кафедре и принимаемой нормативной нагрузки ППС на данный учебный год по Академии.

3.13.2. Фонд заработной платы учебно-вспомогательного персонала, а также отделов и служб, обеспечивающих учебный процесс и работу Академии – на основании утвержденного в установленном порядке штатного расписания.

3.13.3. Фонд заработной платы административно-управленческого персонала определяется на основе утвержденного в установленном порядке штатного расписания.

3.14. В случае внутреннего совместительства должностей ППС в силу производственной необходимости Работодатель выплачивает оклады и доплаты за лечебную работу пропорционально увеличению нагрузки (помимо надбавок к окладу).

3.15. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника (болезнь, ежегодный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы и так далее) производится по соглашению между Работником и Работодателем с учетом содержания (или) объема дополнительной работы, в размере до 100 % базового должностного оклада по замещаемой должности (профессии).

3.16. Размер и порядок установления стимулирующих труд надбавок и доплат для Работников, размер и порядок снижения их размера, а также случаи их полного снятия (лишения) у конкретного Работника, устанавливается Положением об оплате труда, утвержденным Работодателем в установленном порядке.

3.17. Компенсация на приобретение книгоиздательской продукции педагогическим Работникам выплачивается из целевых средств федерального бюджета, в пределах выделяемых лимитов. Доплата проводится всем преподавателям, в том числе внешним совместителям.

3.18. Расчетная численность академической учебной группы определяется в соответствии с требованиями Положения о нормах времени для расчета объема учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом.

3.19. Работникам, направляемым Работодателем в служебную командировку, а также на повышение квалификации и иное гарантируется сохранение места работы с сохранением средней заработной платы в соответствии согласно ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, согласно ст. 168 Трудового кодекса Российской Федерации, не ниже нормативов, установленных Правительством Российской Федерации для учреждений, фи-

нансируемых из федерального бюджета.

3.20. Оплата путевок на санаторно-курортное лечение, летние лагеря отдыха детей Работников производится по нормативам Кировского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации.

3.21. В случаях смерти близких родственников (дети, муж, жена, родители) Работодатель при наличии финансовых возможностей Академии, вправе оказать одноразовую материальную помощь из внебюджетных средств и дополнительно, для членов профсоюза из фонда Профкома, может быть выплачена помощь (при наличии финансовых возможностей).

3.22. На основании тарифного соглашения между отраслевым профсоюзом и Правительством Российской Федерации сохраняются компенсационные выплаты Работникам, участвующим в забастовке, организованной в соответствии с законодательством из-за невыполнения Коллективного договора по вине Работодателя.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Трудовой распорядок в Академии устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации), которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

4.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается трудовым законодательством Российской Федерации.

4.3. По соглашению сторон трудового договора как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности Работнику может быть установлен гибкий график работы, неполный рабочий день (смена), неполная рабочая неделя, суммированный учет рабочего времени и другие режимы индивидуального труда с оплатой пропорционально отработанному времени.

В случаях, установленных статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель обязан установить Работнику по его письменному заявлению неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.

4.4. В соответствии со статьями 92, 333, 350 Трудового кодекса Российской Федерации для отдельных категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, а именно:

* для профессорско-преподавательского состава не более 36 часов в неделю на одну ставку;

* для медицинского персонала - не более 39 часов в неделю на одну ставку;

* для лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю;

* для инвалидов первой и второй групп – не более 35 часов в неделю;

* для лиц в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

* для лиц, в возрасте от 16

(включительно) до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

Режим рабочего времени и времени отдыха, в том числе в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, расписанием учебных занятий, утвержденными в установленном порядке.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Годовой фонд рабочего времени преподавателя составляет 1500-1540 часов. Продолжительность рабочего времени для учебно-вспомогательного персонала при 6 дневной рабочей неделе составляет 7 часов, а в субботу не более 5 часов.

4.6. Длительность академического часа аудиторных занятий определяется в 45 минут. Составление расписаний занятий осуществляется с учетом интересов преподавателей и студентов.

4.7. Расчет учебной нагрузки производится по нормам, установленным Министерством образования и науки Российской Федерации. Учебная нагрузка не может превышать верхний предел, определяемый Типовым положением о высшем образовательном учреждении. Работодатель не вправе устанавливать нагрузку отдельным преподавателям выше данного предела без дополнительной оплаты в виде совместительства или почасовой оплаты.

4.8. Продолжительность рабочего времени иных категорий работников Академии – не более 40 часов в неделю (при пятидневной рабочей неделе и двух выходных - суббота и воскресенье), если для них не установлена меньшая норма в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

4.9. Привлечение к работе преподавателей (в частности, во время сессии по графику учебного процесса) и других работников в выходные и праздничные допускается в исключительных случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством, по письменному приказу ректора (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации). Работа в выходные и праздничные дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха в течение ближайших двух недель либо оплатой не менее чем в двойном размере (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации), что определяется по обоюдному согласию сторон (письменному заявлению Работника) и фиксируется в приказе.

4.10. Работодатель вправе привлечь Работника к выполнению работ, выходящих за пределы установленной для Работника продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа), за исключением случаев, предусмотренных в статье 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение к сверхурочным работам производится

Работодателем с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома, кроме случаев, предусмотренных в части 3 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность сверхурочных работ для каждого Работника не должна превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.11. Для административно-хозяйственного персонала продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается на один час. Для профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе накануне выходных и праздничных дней может быть сокращена до пяти часов.

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

4.13. Работодатель предоставляет Работнику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью, установленной действующим законодательством Российской Федерации, а именно:

* профессорско-преподавательский состав – 56 календарных дней;

* иные Работники - 28 календарных дней.

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

Ежегодно, до 15 декабря текущего года Работодатель утверждает, согласованный с Профкомом график отпусков на следующий год и доводит его до сведения всех Работников. После утверждения график отпусков обязателен, как для Работника, так и для Работодателя. Работодатель имеет право по письменному заявлению Работника, предоставить очередной отпуск в иные сроки, чем установленные в графике отпусков.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.15. Согласно действующему трудовому законодательству Российской Федерации и настоящему Коллективному договору Работникам, имеющим ненормированный рабочий день или занятым на работах с вредными условиями труда, ежегодно предоставляются дополнительные отпуска (Приложение № 3 и № 4).

4.16. По согласованию между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 Тру-

дового кодекса Российской Федерации).

4.17. Педагогические Работники через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

4.18. Педагогическому Работнику по его личному заявлению, в соответствии с действующим законодательством, может быть предоставлен творческий отпуск.

Заведующий кафедрой и (или) Совет факультета представляет на рассмотрение Ученого Совета Академии ходатайство о предоставлении творческого отпуска конкретному Работнику.

В зависимости от финансовых возможностей Академии и научного продукта творческого отпуска (монография, учебник, завершение определенного вида работы и т.д.) Ученый Совет Академии принимает решение о предоставлении творческого отпуска с полной, частичной оплатой или без оплаты.

V. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА

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

5.1. Работодатель несет в установленном законодательством Российской Федерации порядке ответственность за жизнь и здоровье Работников в рамках выполнения ими служебных обязанностей.

5.2. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда Работников в соответствии с требованиями и нормами по охране труда, установленными действующим законодательством и Соглашениями по охране труда и технике безопасности (далее - Соглашение по ОТ ТБ), которое заключается ежегодно между Работодателем и Профкомом. Соглашение по охране труда и технике безопасности считать неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора (Приложение N 7).

Руководители структурных подразделений представляют на рассмотрение проректору по административно-хозяйственной и социальной работе предложения по заключению Соглашения по ОТ и ТБ на следующий календарный год, которые обобщаются и не позднее 10 ноября текущего года представляются Работодателю и Профкому.

Не позднее 15 декабря Работодатель и Профком согласуют и подписывают Соглашение по ОТ и ТБ на следующий календарный год.

5.3. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, компетенцией трудового коллектива создается комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя

и Профкома.

Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря. Работодатель и комиссия по охране труда отчитываются раз в год (декабре) на расширенном заседании Профкома о выполнении Соглашения по ОТ и ТБ за прошедший календарный год.

5.4. Работодатель информирует каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также фактическом состоянии этих условий, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах защиты, льготах, компенсациях и так далее.

5.5. Работодатель организует и проводит обучение и проверку знаний по охране труда Работников в сроки, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

5.6. Профком может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работников, для чего он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной Профкомом, представляется Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если заключение подтверждает мнение Профкома об отрицательном влиянии условий труда на работоспособность (здоровье) Работников, Работодатель компенсирует Профкому понесенные им расходы на проведение экспертизы.

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

5.8. Работодатель обязуется при наличии соответствующего финансирования своевременно снабжать Работников, работающих во вредных условиях труда, молоком или иным равноценным пищевым продуктом (Приложение № 2).

5.9. Работодатель, бесплатно и своевременно обеспечивает Работников спецодеждой, спецобувью, сертифицированными средствами индивидуальной защиты, смывающими и обеззараживающими

средствами в соответствии с установленными нормами, проводит ремонт, стирку, сушку спецодежды (Приложения № 1).

5.10. Медицинское освидетельствование и флюорографическое обследование лиц, работающих во вредных условиях, проводится ежегодно, по установленному графику и оплачивается Работодателем.

5.11. При уклонении Работника, работающего во вредных условиях труда, от прохождения медосмотра или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований Работодатель вправе лишить его соответствующих льгот и надбавок или отстранить его от выполнения работы.

5.12. Запрещается курение во всех помещениях Академии (за исключением специально отведенных мест).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Организовать обучение Работников правилам пожарной и электробезопасности.

5.13.2. Организовать аттестацию и допуск Работников к работе с электроустановками, при этом обеспечивать исправное состояние электропроводки и электроустановочных изделий (розеток, выключателей, электропатронов, предохранителей и другое).

5.13.3. Обеспечить структурные подразделения Академии современными огнетушителями, ящиками с песком, спецодеждами и аптечками для оказания первой медицинской помощи.

5.13.4. Продолжить работу по благоустройству территории вокруг корпусов Академии, установке урн, скамеек, обеспечение уличного и внешнего освещения.

5.13.5. Обеспечить в зимнее время безопасные подходы к корпусам Академии (очищать подступы к корпусам от снега, льда).

5.13.6. По представлению руководителей структурных подразделений отменять в отдельных случаях проведение занятий в учебных аудиториях, где тепловой режим менее +14 С.

5.13.6. В случае несоответствия температурного режима допустимому (температура ниже +14 С), по представлению руководителя структурного подразделения, по возможности, осуществлять перенос занятий в аудитории с нормальным температурным режимом или отменять занятия. В помещениях кафедр и отделов сокращать продолжительность рабочего дня Работников, работающих в этих помещениях, на 2-3 часа.

5.14. Для проведения мероприятий по охране и улучшению условий труда Работодатель обязуется ежегодно выделять средства в пределах утвержденной сметы Академии.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

6.1. Для обеспечения социальной защищенности работников Работодатель обязуется:

6.1.1. Не допускать необоснованного сокращения Работников.

6.1.2. Представлять Работнику, получившему уведомле-

ние о сокращении, по его заявлению свободное время для поиска работы (до 6 часов в неделю).

6.1.3. Уведомлять Профком в случаях предусмотренных статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации о намерении уволить Работника по инициативе Работодателя.

6.1.4. Производить увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штатов, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократном неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, при наличии дисциплинарного взыскания, с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.5. Представлять Работников, проработавших в Академии 10 и более лет и принимающих активное участие в работе Академии и ее общественной жизни, к награждению почетными грамотами и другими наградами, по представлению руководителей структурных подразделений.

6.1.6. По письменному заявлению Работника, выдавать бесплатно справки о работе, о заработной плате для решения вопросов, касающихся их прав и законных интересов.

6.1.7. Своевременно перечислять страховые взносы, определенные действующим законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

6.1.8. При наличии финансовых возможностей Академии совместно с Профкомом обеспечивать проведение спортивно-оздоровительной и культурно-массовой работы с Работниками и их детьми.

6.1.9. Совместно с Профкомом оказывать содействие в проведении мероприятий Совета ветеранов войны и труда, а именно:

- в чествовании ветеранов Великой Отечественной войны к памятным датам;

- в проведении дня пожилых людей.

6.1.10. Предоставлять Работникам по случаю рождения ребенка, регистрации брака, смерти близкого родственника (супруг, родители, дети) по его письменному заявлению до 5 календарных дней без сохранения заработной платы.

6.1.11. Установить, что при сокращении численности или штата Работников при равной квалификации и производительности труда преимущественное право на оставление на работе в дополнение к перечню, установленному в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации имеют одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

6.2. Жилищно-бытовые условия:

6.2.1. С целью соблюдения жилищных прав Работников создать жилищную комиссию из равного числа представи-

телей Работодателя и Профкома. Порядок избрания и работы комиссии определяется соответствующим Положением, утвержденным Работодателем в установленном порядке.

6.2.2. Профком и жилищная комиссия обязуется проверять жилищно-бытовые условия Работников и представлять предложения на совместное заседание ректората и Профкома.

6.2.3. Работодатель и Профком обязуются ежегодно (не позднее 30 января) на совместном заседании ректората и Профкома утверждать списки Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.2.4. Порядок учета Работников и представление им жилых помещений по договорам социального найма в жилых домах, строительство которых осуществляется за счет средств соответствующего бюджета, регламентируется действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2.5. Порядок учета нуждающихся в улучшении жилищных условий Работников Академии и предоставления им жилых помещений, строительство которых осуществляется за счет средств Академии, регламентируется соответствующим Положением, утвержденным Работодателем в установленном порядке.

6.2.6. Профком осуществляет согласование при выделении жилых помещений, контроль за соблюдением установленного порядка распределения жилья, обеспечивает гласность в решении вопросов, связанных с жильем, следит за состоянием учета нуждающихся в жилье и соблюдением очередности на его получение.

6.3. Работодатель и Профком договорились:

6.3.1. Проводить взаимные консультации по вопросам занятости высвобождаемых Работников.

6.3.2. Создать комиссию по контролю за осуществлением социального страхования. Порядок избрания и работы комиссии определяется Положением о комиссии по социальному страхованию, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома.

6.3.3. Профком защищает интересы Работников при решении вопросов отчуждения (в том числе и аренды) зданий, помещений, земли и реорганизации Академии.

6.3.4. Совместно контролировать работу буфетов и столовых в учебных корпусах Академии.

6.3.5. В апреле месяце каждого года проводить День академии по утвержденной программе, согласно Положению о дне Академии.

6.3.6. Обеспечить подготовку к эксплуатации и работу спортивно-оздоровительного центра в поселке Боровица для Работников Академии.

6.4. Профком обязуется:

6.4.1. Выявлять потребности Работников в санаторно-ку-

рортном лечении и оздоровлении, вести учет нуждающихся и совместно с комиссией по социальному страхованию определять порядок предоставления (распределения) путевок в соответствии с Положением о предоставлении санаторно-курортных путевок.

6.4.2. Не менее 20 % бюджета Профкома направлять на оказание материальной помощи Работникам – членам профсоюза по утвержденной Профкомом смете.

6.4.3. Предусмотреть возможность частичной оплаты дорогостоящего лечения и медикаментов для членов профсоюза за счет средств Профкома по утвержденной им смете.

6.4.4. Выделять финансовые средства на посещение временно нетрудоспособных Работников - членов профсоюза.

6.4.5. Выделять финансовые средства на чествование юбиляров - членов профсоюза по утвержденной Профкомом смете. Юбилейными датами для поощрения Работников считаются 50, 55 (для женщин), 60, 70 и далее каждые 5 лет.

VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

7.1. Право Работников на участие в управлении Академией непосредственно или через свои представительные органы регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом Академии, настоящим Коллективным договором.

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

7.3. В случае нарушения законодательства о труде Профком вправе по просьбе Работников, а также по собственной инициативе обратиться с заявлением о нарушении трудовых прав Работников первоначально к Работодателю, а при недостижении согласия - в органы, рассматривающие трудовые споры.

7.4. Профком вправе получать от Работодателя по письменным запросам информацию по вопросам реорганизации и ликвидации Академии, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, бытовых условий Работников, работы столовых и буфетов в корпусах Академии. Профком вправе вносить по указанным выше вопросам в органы управления Работодателя предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении. Работодатель своевременно информирует Профком о проведении данных заседаний.

7.5. Профком может вступать во взаимоотношения и сотрудничество с иными общественными организациями, деятельность которых направлена на защиту интересов трудового коллектива и не противоречит действующему законодательству.

7.6. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников (являющихся членами Профкома) при наличии их письменных заявлений. Работодатель не имеет права задерживать перечисления указанных средств (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.7. Работодатель и Профком взаимодействуют между собой на условиях и принципах социального партнерства.

7.8. Членам Профкома, не освобожденным от основной работы, по представлению председателя Профкома, Работодатель представляет для выполнения профработы с сохранением среднего заработка до 5 часов в неделю.

7.9. Члены Профкома Академии освобождаются от основной работы с оплатой в размере среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов.

7.10. Работодатель не препятствует размещению профсоюзных газет и иных материалов, касающихся интересов членов Профкома и Работников в согласованных местах.

7.11. Профком вправе по согласованию с руководителем структурного подразделения Академии выдвигать в установленном порядке кандидатуры профсоюзных работников на присвоение им почетных званий, награждение ведомственными знаками отличия.

7.12. Работники, избранные в состав Профкома и не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены или переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия вышестоящих профсоюзных органов, членами которого они являются (ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с руководителем выборного профсоюзного

органа и его заместителями не допускается в течение двух лет после окончания сроков их полномочий кроме случаев полной ликвидации Академии или совершения Работником виновных действий, за которые законом предусмотрена возможность увольнения (ст. 376 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

7.14. Работодатель включает Профком в перечень подразделений, определенных для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально экономических и профессиональных интересов Работников.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Стороны, подписавшие настоящий Коллективный договор, несут равную ответственность за его исполнение. Ответственность Сторон наступает в соответствии с действующим законодательством. В случае невыполнения обязательств по настоящему Коллективному договору со стороны Профкома, помимо санкций, установленных действующим законодательством, члены трудового коллектива Академии на своем общем собрании могут вынести предупреждение о недовольствительной работе Профкома или объявить недоверие, либо переизбрать его.

8.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, заключившими настоящий Коллективный договор путем ежегодного отчета председателя Профкома о выполнении Коллективного договора на Ректорате. С целью осуществления контроля за применением Коллективного договора в Академии может создаваться комиссия из равного числа представителей Сторон.

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