

<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Осетинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации</p>	<p>Профессиональная организация федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Осетинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации</p>
<p>Ректор</p> <p><i>О.В. Ремизов</i></p> <p>«02» 04 2018 г.</p> 	<p>Председатель профсоюзного комитета</p> <p><i>Гебдоев И.М.</i></p> <p>«02» июля 2018 г.</p> 

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Осетинская государственная медицинская академия»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
на 2018 – 2021 г.г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в *Мин-ве труда и соц. разв. РСО-А*



Регистрационный № 4228

от «3» 07 2018 г.

Владикавказ, 2018

Содержание

1.	Общие положения	3-4
2.	Трудовые отношения и трудовой договор	4-5
3.	Рабочее время	5-7
4.	Время отдыха	7-8
5.	Оплата труда	8-10
6.	Охрана труда и здоровья	10-11
7.	Гарантии в области занятости	12-13
8.	Социальные гарантии	13-14
9.	Социальная защита молодежи	14-15
10.	Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа	15-16
11.	Контроль за исполнением коллективного договора	16
12.	Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях	17

Приложение:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.
3. Соглашение об охране труда.
4. Положение об оплате труда.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении «Северо-Осетинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Академия) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона №10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.3. Сторонами коллективного договора являются ФГБОУ ВО СОГМА Минздрава России (именуемое в дальнейшем Работодатель, Академия) в лице ректора Ремизова Олега Валерьевича и работники Академии, интересы которых представляет первичная организация профсоюзов работников ФГБОУ ВО СОГМА Минздрава России в лице ее председателя Теблоева Михаила Маркозовича (именуемая в дальнейшем Профсоюзный комитет Академии).

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и их оплаты, занятости и профессиональной подготовки кадров, закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями трудовых прав и гарантий работников; реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе Академии.

1.5. Профсоюзный комитет Академии, действующий на основании устава профсоюза, является полномочным представительным органом работников Академии и защищает их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6. Работодатель признает Профсоюзный комитет Академии единственным представителем работников Академии, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.8. Все основные вопросы трудовых и иных связанных с ними отношений в ФГБОУ ВО СОГМА Минздрава России решаются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом Академии.

1.9. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации Академии в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Академии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене собственника имущества Академии действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период Стороны вправе начать

переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

1.13. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по проверке выполнения данного договора либо одобрения их общим собранием или конференцией научно-педагогических работников, представителей других категорий работников Академии.

1.14. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.15. Договаривающиеся Стороны, признавая принцип социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, препятствующие выполнению коллективного договора.

1.16. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст.57 ТК РФ).

1.17. Рассмотрение трудовых споров, возникающих между работником и работодателем, осуществляется комиссией по трудовым спорам ФГБОУ ВО СОГМА Минздрава России.

2. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка. Работодатель обязуется обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

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

2.3. Трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.5. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд (ст.71 УК РФ).

2.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника (ч.3 ст.80 ТК РФ).

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

2.8. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося

неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией Академии, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 Трудового кодекса РФ.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.12. Работодатель обязуется:

2.12.1. В трехдневный срок со дня фактического начала работы ознакомить работника под роспись с приказом о приеме его на работу, содержащим сведения о трудовой деятельности (занимаемой должности), условиях труда, условиях испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплате труда.

2.12.2. Ознакомить под роспись работника с действующим уставом Академии, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Академии и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника.

2.12.3. Осуществлять перевод работника на другую работу по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, производственной необходимостью и простоем, в соответствии с медицинским заключением в порядке, установленном статьями 72-74 Трудового кодекса РФ.

2.12.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в Академии предложить работнику все имеющиеся вакансии, работу по которым работник может выполнять в соответствии со своей квалификацией и состоянием здоровья.

2.13. Профсоюзный комитет Академии обязуется:

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

2.13.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

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

3. Рабочее время

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Академии, утвержденными Работодателем (прилагается к коллективному договору).

3.2. В Академии устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю, для медицинских работников – не более 39 часов в неделю.

3.3. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством РФ (Постановление от 14.02.2003г. №101).

3.4. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени согласно законодательству Российской Федерации. Перечень прилагается к коллективному договору.

3.5. Педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

3.6. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа (в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая, исследовательская работа), а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно - оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.7. Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Объем преподавательской работы определяется Академией самостоятельно в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры и не может превышать количества часов, установленных нормативно-правовыми актами.

3.8. Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с учебно-методической, организационно-методической, научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной деятельностью, реализуется соответствующими планами работ, графиками, программами и т.д.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам Академии по программам высшего профессионального образования устанавливается в зависимости от квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году.

3.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам по программам дополнительного профессионального образования устанавливается в зависимости от квалификации и профиля кафедры в размере до 800 часов в учебном году.

3.11. Для определения учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям Академии локальным нормативным актом устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава.

3.12. Учебная нагрузка педагогических работников включает в себя контактную работу обучающихся с преподавателем, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий, занятия лекционного типа, занятия семинарского типа, групповые консультации, аттестационные испытания промежуточной аттестации обучающихся и итоговую аттестацию обучающихся. При необходимости контактная работа обучающихся с преподавателем включает в себя иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем.

3.13. Рабочее время водителей Академии регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и режима отдыха водителей автомобилей».

3.14. Водителям организации устанавливается ненормированный рабочий день при обязательном учете мнения Профсоюзного комитета Академии.

3.15. При невозможности соблюдения установленной для конкретной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени Работодатель вводит суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды)

не превышала нормального числа рабочих часов. Продолжительность учетного времени определяется локальным актом Академии.

3.16. Рабочее время иных работников регламентируется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.17. Работодатель обязуется:

3.17.1. 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 в возрасте до 18 лет);
- в) лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.17.2. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с письменного его согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом Академии. Работу в выходной день оплачивать в 2-кратном размере или компенсировать отгулом. Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей – инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

3.17.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.17.4. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, только в двух случаях:

- выполнение сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.97 ТК РФ).

4. **Время отдыха**

4.1. Всем работникам Академии предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.3. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам Академии в соответствии с законодательством. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом

мнения Профсоюзного комитета Академии не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

Перечни должностей, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору.

4.5. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

4.6. Работодатель обязуется:

4.6.1. Работникам Академии предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению в соответствии со ст. 128, 263 ТК РФ.

4.6.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам Академии в следующих случаях:

а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1 – 4 классы), в День знаний 1 сентября – 1 день;

б) в связи с бракосочетанием работника – 3 дня;

в) для участия в похоронах родных и близких – 3 дня.

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

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

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

4.6.6. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающую 28 календарных дней, заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ).

4.6.7. В случаях, предусмотренных ст. 335 ТК РФ, предоставлять педагогическим работникам (за исключением работников по совместительству) длительный отпуск.

4.7. Профсоюзный комитет обязуется:

4.7.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст.370 ТК РФ).

4.7.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Академии.

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

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

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

5. Оплата труда

5.1. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.2. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором (дополнительными соглашениями) в соответствии с действующим в Академии Положением об оплате труда (прилагается к коллективному договору).

5.3. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО СОГМА Минздрава России, иными локальными актами Академии в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1 Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц (5 и 18 числа), по месту работы или перечислением на счет в банке, указанный работником. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

5.4.2 При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

а) обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

б) определять условия и размеры повышения должностных окладов работников, исходя из специфики, конкретных обстоятельств, необходимости решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов на местах;

в) учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, профессиональный стаж в соответствующих структурных составляющих заработной платы;

г) устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня;

д) устанавливать оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере, не ниже размеров, установленных ТК РФ;

е) устанавливать оплату труда за сверхурочную работу в повышенном размере, не ниже размеров, установленных ТК РФ;

ж) устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.4.3. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах не ниже установленных ТК РФ.

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

5.4.5. Обеспечивать ежемесячное (при выплате заработной платы за вторую половину месяца) извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК).

Расчетный листок на бумажном носителе работник получает в бухгалтерии лично под роспись. По письменному заявлению работник может отказаться от получения расчетных листков либо получать по адресу электронной почты, указанному работником.

5.5. Профсоюзный комитет Академии обязуется:

5.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и коллективного договора в части оплаты труда работников.

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

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

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

5.5.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета Академии.

6. Охрана труда и здоровья

Работодатель:

6.1. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета Академии комиссии по охране труда. Финансирует работу комиссий по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.2. Создает и организует работу кабинетов охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 года № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

6.3. Оказывает помощь в работе уполномоченных профсоюза по охране труда, организует их обучение по охране труда за счет организации (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), предоставляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6.4. В целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда совместно с Профсоюзным комитетом Академии проводит ежегодно смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» организации и «Лучшая организация по охране труда».

Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению

6.5. Совместно с Профсоюзным комитетом Академии разрабатывает соглашение по охране труда (Приложение №5), обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

6.6. Проводит в установленном порядке специальную оценку условий труда с включением в состав комиссии по СОУТ представителей Профкома.

По результатам специальной оценки условий труда разрабатывает с Профсоюзным комитетом Академии план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

Совместно с Профсоюзным комитетом Академии разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда сверх предусмотренных законодательством.

6.7. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.8. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюзного комитета Академии.

6.9. Обеспечивает сертифицированными средствами индивидуальной защиты за счет средств Академии, в соответствии с установленными нормами, контролирует правильное их использование. Бесплатно обеспечивает работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами.

6.10. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда.

6.11. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета Академии в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информирует территориальное объединение профсоюзов, обеспечивает участие их представителей в составе комиссии по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.12. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Академии и расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.13. На паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом Академии участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

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

6.15. Обеспечивает лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7. Гарантии в области занятости

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет Академии совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета Академии.

7.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- работники, получившие в период работы в Академии трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичной организаций профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

7.4. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности и штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения;
- не позднее чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст.180 ТК РФ).

7.5.2. Освобождающиеся рабочие места в структурных подразделениях Академии в первую очередь предоставлять работникам Академии (подлежащим увольнению в связи с сокращением численности и штата), в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

7.5.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету Академии о возможном массовом увольнении работников, информировать его о причинах, о категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

7.5.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.5.5. Принимать следующие меры содействия занятости:

- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность);
- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- при проведении аттестации, которая может служить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя первичной организации Профсоюза (ч.3 ст. 82 ТК РФ);

- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений — молодым специалистам, прибывшим на работу в Академию по предварительному договору или заявке.

7.6. Профсоюзный комитет Академии обязуется:

7.6.1. обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.6.2. участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

7.6.3. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

8. Социальные гарантии

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

8.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

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

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

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

8.1.7. Максимально обеспечивать работающих и членов их семей доступными видами оздоровления, используя по возможности для этого санатории – профилактории, базы отдыха, туристические лагеря, стадионы, спортплощадки, укреплять их материальную базу.

8.1.8. Оказывать при наличии средств материальную поддержку многодетным семьям и одиноким матерям.

8.1.9. Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.

8.1.10. Оказывать материальную помощь работникам при наличии необходимых финансовых средств:

а) к ежегодному отпуску;

б) в связи с рождением ребенка;

в) в связи с резким ухудшением материального положения в семье;

г) в связи с поступлением ребенка в школу;

д) в связи со смертью близких родственников;

е) в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюза.

8.1.11. Работодатель выделяет денежные средства на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (ст.377 ТК РФ) и способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

8.2. Профсоюзный комитет Академии обязуется:

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

8.2.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

8.2.3. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

9. **Социальная защита молодежи**

9.1. В целях эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Академии, обеспечения их занятости, защиты социально-экономических прав, привлечения к активной профессиональной и общественной жизни, стороны коллективного договора договорились:

9.1.1. разработать комплексную программу работы с молодежью и мероприятия по ее реализации;

9.1.2. проводить работу в целях закрепления в Академии наиболее профессиональных и активных выпускников, молодых ученых и специалистов;

9.1.3. содействовать адаптации молодых работников в коллективе, повышению профессиональной квалификации;

9.1.4. оказывать поддержку деятельности молодежных общественных и профессиональных объединений, содействовать развитию профессиональной и творческой активности молодежи;

9.1.5. обеспечивать правовую и социально-экономическую защищенность молодых работников и специалистов, особенно имеющих семью и детей, а также активно участвующих в развитии Академии;

9.1.6. формировать условия для здорового образа жизни, активизации молодежного и семейного досуга, физкультурно – оздоровительной и спортивной работы;

9.1.7. проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;

9.1.8. создать общественные Советы по работе с молодежью в Академии и заключить с ними соглашения по их деятельности.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. предоставлять гарантии и льготы молодым работникам и специалистам для обучения, профессиональной переподготовки, при прохождении повышения квалификации;

9.2.2. обеспечивать всестороннюю поддержку и поощрение молодежных инициатив;

9.2.3. обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом;

9.2.4. осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.3. Профсоюзный комитет Академии обязуется:

9.3.1. поддерживать и координировать деятельность комиссии Профкома по работе с молодежью;

9.3.2. использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.3.3. осуществлять контроль соблюдения установленных для молодежи законодательством льгот и дополнительных гарантий;

9.3.4. проводить работу по привлечению молодежи в профсоюз, участие в профсоюзной деятельности, а также другие общественные, культурно-массовые, спортивные и профессиональные организации.

10. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа

10.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими нормативными актами.

10.2. Работодатель признает, что Профсоюзный комитет Академии является полномочным представителем работников по вопросам:

10.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников Академии;

10.2.2. содействия их занятости;

10.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

10.2.4. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных споров.

10.3. Работодатель обязуется:

10.3.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

10.3.2. Включать представителей Профсоюзного комитета Академии в коллегиальные органы управления Академией в соответствии с п.3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ);

10.3.3. Представлять Профсоюзному комитету Академии информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст. 17 Закона о профсоюзах):

а) экономического положения Академии;

б) реорганизации или ликвидации Академии;

в) предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест реорганизацией или ликвидацией Академии;

г) предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;

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

е) профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

10.3.4. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом Академии контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК, ст. 19 Закона о профсоюзах).

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

10.3.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различным категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектив работников.

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

10.3.8. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзного комитета Академии или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий.

10.3.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

10.3.10. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы профсоюза, действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в Академии (ст. 375 ТК РФ, п.4 ст.26 Закона о профсоюзах).

10.3.11. Производить оплату труда руководителю первичной организации Профсоюза (ст. 377 ТК РФ).

10.3.12. Предоставлять Профсоюзному комитету Академии в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организовывать за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, п.1 ст.28 Закона о профсоюзах).

10.3.13. Осуществлять подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом Академии.

10.3.14. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзного комитета Академии юридическую базу данных "Гарант" и оплачивает обновление их содержания.

10.3.15. При наличии в собственности или на правах аренды предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзному комитету Академии здания, сооружения, помещения и другие объекты для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (ст.377 ТК РФ, ст.28 Закона о профсоюзах»).

10.3.16. Не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза.

10.3.17. Предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе Ученого совета Академии.

10.3.18. Обеспечивать гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета Академии и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет Академии (ст.ст.374, 375, 376 ТК РФ).

11. Контроль за исполнением коллективного договора

11.1. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями.

11.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.3. Для подведения итогов коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собраниях (конференциях) трудового коллектива не реже 1 раза в год.

11.4. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах:

10.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля при соблюдении требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

Настоящий коллективный договор подписан в 2 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.