

ПРИНЯТ

конференцией представителей
трудового коллектива
Государственного образовательного
учреждения высшего
профессионального образования
«Оренбургская государственная
медицинская академия Федерального
агентства по здравоохранению и
социальному развитию»
протокол № _____

« 8 » октября _____ 2010 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

« _ » _____ 2010 г.

Коллективный договор

**государственного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
"Оренбургская государственная медицинская академия Федерального
агентства по здравоохранению и социальному развитию"
(ГОУ ВПО ОрГМА Росздрава)
на 2010-2013 годы**

От работодателя:

Ректор Государственного
образовательного учреждения высшего
профессионального образования
«Оренбургская государственная
медицинская академия Федерального
агентства по здравоохранению и
социальному развитию»

_____ В.М.Боев

М.П.

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
сотрудников Оренбургской государст-
венной медицинской академии
Оренбургской областной организации
профсоюза работников здравоохранения
РФ

_____ В.И.Ким

М.П.

Содержание

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения и обеспечение занятости.
3. Рабочее время и время отдыха.
4. Охрана труда.
5. Оплата и нормирование труда.
6. Социальное, медицинское и жилищно-бытовое обслуживание.
7. Гарантии прав профсоюзного комитета и выборных профсоюзных работников.
8. Обязательства профсоюзного комитета.
9. Заключительные положения
10. Приложения к коллективному договору

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем Государственным образовательным учреждением высшего профессионального образования "Оренбургская государственная медицинская академия Федерального агентства по здравоохранению и социальному развитию» (далее - Академия) в лице ректора Боева Виктора Михайловича, действующего на основании Устава, и работниками Академии, от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации сотрудников Оренбургской государственной медицинской академии Оренбургской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ (далее – Профсоюзный комитет) в лице Председателя Кима Валерия Иргюновича, действующего на основании Устава и Положения о первичной профсоюзной организации, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Академии – работодателем и работниками на основании согласования взаимных интересов сторон.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить Профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) от 30.12.01 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями); федеральным Законом РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22.08.96 г. № 125-ФЗ (с изменениями и дополнениями); федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 г. № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Уставом Академии и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий их труда.

1.3. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающие:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государству в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения Коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого Коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора, соглашений.

1.4. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников, их представителей в управлении Академией;

- участия представителей работников и Работодателя в досудебном разрешении трудовых споров;
- создания на паритетных началах постоянно действующих совещательных и координационных органов;
- участия сторон в управлении внебюджетными социальными фондами;
- принятия сторонами совместных решений по вопросам социально-трудовых отношений;
- рассмотрения Работодателем предложений профсоюзной организации;
- иных формах, не противоречащих действующему законодательству.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Академии, расторжения трудового договора с ректором, либо переизбрания председателя профсоюзной организации, подписавших настоящий Коллективный договор.

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

1.7. При смене формы собственности Академии Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации Академии Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. По договоренности сторон срок действия данного Коллективного договора может быть продлен на три года.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном законодательством.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают планы мероприятий по выполнению Коллективного договора по мере необходимости.

1.13. Стороны согласились, что нижеследующие локальные нормативные правовые акты Академия принимает по согласованию с Профсоюзным комитетом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о порядке обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников и обучающихся Академии;
- перечень доплат компенсационного характера за работу с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- график отпусков;
- положение об оказании материальной помощи работникам;
- положение о фонде социальных программ Академии;
- положение о порядке выполнения и оказания платных работ и услуг по договорам возмездного характера с гражданами, индивидуальными предпринимателями и юридическими лицами и порядке расходования средств, полученных от этой деятельности в Академии;
- положение о предоставлении платных дополнительных услуг в Академии.

1.15. Академия информирует коллектив работников академии о работе Ученого Совета ОрГМА и принятых им решениях в газете «Консилиум» и на сайте академии: www.orgma.ru

1.16. Академия ежегодно информирует Ученый Совет об исполнении сметы расходов и доходов академии за прошедший год.

1.17. В случае невыполнения положений Коллективного договора Профсоюзный комитет вправе поставить вопрос о привлечении виновных к административной ответственности после рассмотрения вопроса на контрольной комиссии.

1.18. Академия представляет по запросу Профсоюзного комитета информацию об отчислениях, удержанных из заработной платы работников и перечисленных на расчетный счет Профсоюзного комитета в качестве членских профсоюзных взносов.

1.19. Академия представляет по запросу Профсоюзного комитета сведения о численности и составе работников Академии в целом и его подразделений, об условиях труда и противопожарной безопасности, о профессиональных заболеваниях, о показателях производственного травматизма, о наличии свободных рабочих мест, о задолженности по выплате заработной платы, стипендии и иным социальным выплатам в срок не позднее 10 рабочих дней после поступления запроса.

1.20. В случае нарушения Коллективного договора Стороны на паритетной основе создают контрольную комиссию, которая анализирует ход выполнения Коллективного договора и доводит до сведения коллектива работников и обучающихся информацию об этом. Представители от Работодателя назначаются приказом ректора, представители работников избираются на заседании Профсоюзного комитета.

1.21. Информацию об использовании объектов социальной сферы (спортивная база, спортивно-оздоровительный лагерь «Медик», помещения студенческих общежитий и учебных корпусов и т.д.) Академия предоставляет по запросу Профсоюзного комитета.

1.22. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.23. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.24. Академия гарантирует Профсоюзному комитету предоставление необходимой бесплатной информации по вопросам труда и социально-экономического развития Академии. Профсоюзный комитет и его представители обязуются рассматривать предоставляемую информацию как конфиденциальную, если она является служебной или коммерческой тайной, и обязуются не предоставлять любую подобную информацию посторонним лицам и организациям.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Работники Академии в своей трудовой деятельности руководствуются Уставом академии, Правилами внутреннего распорядка, утвержденными должностными инструкциями, индивидуальными планами работы, локальными нормативными актами, приказами по академии и настоящим Коллективным договором.

2.2. Прием на работу и увольнение работников осуществляется на основании ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», Федерального Закона РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», «Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников высшем учебном заведении», утвержденного приказом министерства образования РФ № 4114 от 26.11.2002г. и настоящего Коллективного договора.

2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором, который заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора

должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.4. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.5. Необходимость заключения срочного трудового договора и срок его действия согласовываются с профсоюзным комитетом.

2.6. Стороны договорились считать заявления о приёме на работу работников (кроме профессорско-преподавательского состава (ППС), принятых в Академию до 01.02.2002 г., считать трудовыми договорами, заключёнными на неопределённый срок.

2.7. Должности научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав и научные работники) замещаются по трудовому договору, заключению которого предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.8. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора (но не более чем на 5 лет).

2.9. Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.

2.10. Срок трудового договора с конкретным работником устанавливается по соглашению сторон с учетом мнения кафедры и Ученого совета академии, по согласованию с профсоюзным комитетом. При определении срока договора целесообразно, чтобы его окончание совпадало с окончанием семестра или учебного года.

2.11. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству и, в исключительных случаях, при приеме на работу по основной должности - до проведения конкурсной процедуры в установленном порядке, но на срок не более одного года, а также для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Заключению трудового договора при приеме на работу на должности декана и заведующего кафедрой предшествуют выборы. Основанием заключения трудового договора в этом случае является решение Ученого совета академии.

2.12. До подписания трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись с локальными нормативными актами Академии, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью:

- с Правилами внутреннего трудового распорядка академии (Приложение № 2.1) и положением об оплате труда- отделом кадров;
- с должностной инструкцией-руководителем структурного подразделения;
- коллективным договором- председателем Профсоюзного комитета.

Ознакомление с локальными нормативными актами подтверждается подписью работника в трудовом договоре с указанием того, что он с ними ознакомлен.

2.13. Академия обязуется своевременно обновлять должностные инструкции работников и согласовывать их с профсоюзным комитетом.

2.14. Академия обязуется не требовать от работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

2.15. В целях повышения эффективности труда, выявления эффективно работающих коллективов, поощрения работников академия совместно с Профсоюзным комитетом проводит:

-определение рейтингов факультетов, кафедр, отделов; рейтинговую оценку деятельности преподавателей;

-выдвижение и утверждение кандидатур для занесения на Доску Почёта и награждения грамотами, премиями, ценными подарками и др.

2.16. Академия согласовывает с Профсоюзным комитетом решение о поощрении работников за успехи в работе.

2.17. Академия обязуется представлять для согласования в Профсоюзный комитет проекты приказов по академии и других локальных нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-трудоу, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.18. Академия обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест и работников академии, нарушения правовых гарантий работников.

2.19. При принятии решения о сокращении численности или штата работников академии и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Академия обязуется в письменной форме сообщить об этом (представить проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства) в Профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала расторжения с работником трудовых договоров, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца.

Расторжение трудового договора с педагогическим работником в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года.

2.20. При возникновении необходимости сокращения численности работников академия обязуется с целью сохранения рабочих мест осуществлять по согласованию с Профсоюзным комитетом следующие мероприятия:

- временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места;

- расторжение (в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором) трудового договора в первую очередь с совместителями, временными и сезонными работниками;

- перевод работников на режим неполного рабочего времени;

-предоставление работникам в период сокращения до 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы.

При сокращении численности работников заведующий кафедрой или руководитель подразделения представляет на имя ректора мотивированное обоснование по высвобождаемой кандидатуре.

2.21. Стороны договорились о том, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов при равной производительности труда и квалификации имеют также:

- проработавшие в Академии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы и другие лица, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- в семье, которых один из супругов имеет статус безработного;
- лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии).

2.22. Стороны договорились о том, что:

2.22.1. Расторжение трудовых договоров по инициативе Академии по пунктам 2, 3, подпункту "а" пункта 6 статьи 81 Трудового Кодекса РФ производится с предварительного согласия Профсоюзного комитета.

- 2.22.2. Расторжение трудовых договоров по инициативе Академии по пунктам 5, подпункту «б» пункта 6, пунктам 7,8,9,10 статьи 81 и статьи 336 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.
- 2.22.3. Академия применяет дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарных проступков с учетом мнения Профсоюзного комитета.
- 2.23. Стороны договорились о том, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Академия обязана предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника (ч. 1 ст. 180 ТК РФ), а при отсутствии такой работы – иную имеющуюся в Академии вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья (ч. 3 ст. 73 ТК РФ).
- 2.24. Академия принимает на себя обязательство выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объемов работ или их финансированию, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, изменению режима работы Академии, переобучению работников.
- 2.25. Всем работникам Академии, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения в течение двух лет сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий).
- 2.26. В случае массового высвобождения работников в целях их последующего трудоустройства Академия заключает с Центром занятости населения договор, предусматривающий предоставление работникам информации о вакантных рабочих местах, проведение работ по их профориентации и профессиональной подготовке.
- 2.27. Стороны договорились, что работники могут выполнять в Академии работу по совместительству на основании трудового договора, в котором обязательно указание на то, что работа является совместительством. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, а также на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (ст. 282 ТК РФ).
- 2.28. Стороны договорились, что работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию со дня указанного в заявлении помимо условий, установленных ст. 80 ТК РФ, также в случаях: болезни близких родственников, препятствующей продолжению работы и подтверждаемой соответствующими документами (близкими родственниками считаются: супруг (супруга), дети и родители, находящиеся на иждивении работника); переезда жены или мужа на работу в другую местность.
- 2.29. При соответствующем финансовом обеспечении Академия может по представлению профорганизации структурного подразделения Академии при увольнении работника Академии по собственному желанию в связи с выходом на пенсию выплачивать при стаже работы в Академии: от 10 до 15 лет – один оклад; от 15 до 20 лет – два оклада; свыше 20 лет – три оклада и более, но не свыше пяти.
- 2.30. Все вопросы, связанные с изменением структуры Академии, его реорганизацией (преобразованием, слиянием, присоединением, разделением, выделением), приводящих к изменению предусмотренного трудовым договором положения его работников, рассматриваются предварительно на Ученом Совете Академии с участием Профсоюзного комитета.

Особенности регулирования трудовых отношений с профессорско-преподавательским составом (ППС)

2.31. Объем учебной нагрузки ППС отражается в трудовом договоре преподавателя, виды учебной нагрузки отражаются в индивидуальном плане.

2.32. Расчет учебной нагрузки производится по нормам в соответствии Приложением № 2.2.

2.33. Часть рабочего дня, не занятого учебной нагрузкой, включает следующие виды работ:

- учебно-методическая работа;
- научно-исследовательская и научно-методическая работа;
- организационно-методическая работа;
- лечебная работа;
- внеучебная и воспитательная работа со студентами.

Расчет нагрузки по этим видам работ, включая учебную работу, производится из расчета 36 рабочих часов в неделю, а для ППС, имеющих 30-часовую рабочую неделю – из расчета 30 рабочих часов в неделю.

2.34. При расчете учебной нагрузки кафедры рекомендуется устанавливать норму учебной нагрузки на одного преподавателя в зависимости от их квалификации, занимаемой должности, профиля кафедры, ученой степени и ученого звания и не может превышать:

- профессор не более 690 часов;
- доцент не более 720 часов;
- ст. преподаватель, преподаватель, ассистент не более 900 часов;

Особенности регулирования трудовых отношений с научными работниками, работающими в научных и научно-технических подразделениях

2.35. Научный работник, прошедший конкурсный отбор, имеет право на полную занятость в течение рабочего дня и рабочей недели. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии только по соглашению между работником и Работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

2.36. Оплата труда научных работников академии осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

2.37. Академия обязуется осуществлять ликвидацию структурных подразделений, полную или частичную приостановку производства по инициативе Работодателя, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, только с согласия Профсоюзного комитета.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. В соответствии с действующим законодательством для профессорско-преподавательского состава Академии устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад), а для других работников - 40 часов.

Общим выходным днём в Академии является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днём в Академии устанавливается суббота.

3.2. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем утверждается приказом ректора по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.3. Время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и питания, продолжительность учебных занятий, а также рабочие и выходные дни устанавливаются правилами внутреннего распорядка.

3.4. График учебной работы преподавателей определяется графиком учебного процесса в Академии и расписанием учебных занятий, другие виды работы преподавателя определяются индивидуальным планом.

3.5. Стороны договорились, что структурные подразделения по ходатайству руководителя подразделения вправе переходить на пятидневную рабочую неделю для учебно-вспомогательного персонала, не нарушая графика учебного процесса.

3.6. По соглашению между Академией и работником, в том числе при заключении трудового договора, работнику могут устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день или гибкий график работы.

Академия обязуется устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Условия неполного рабочего времени фиксируются в трудовом договоре с работником и приказе. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.7. В целях рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней, а также в интересах работников и организации учебного процесса Академия в соответствии с действующим законодательством может переносить день отдыха на другой день для объединения его с ближайшим праздничным днём.

3.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Академией по согласованию с Профсоюзным комитетом. График отпусков составляется с учётом необходимости нормальной организации учебного процесса и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

Академия не позднее чем за две недели до наступления календарного года передает в профорганизацию структурного подразделения академии утвержденный экземпляр графика отпусков. Если работника не устраивает время отпуска, установленное в графике, он вправе не позднее чем за две недели просить Работодателя и соответствующий выборный профсоюзный орган это время изменить. Удовлетворенная просьба оформляется письменно и является обязательным приложением к графику отпусков. При неудовлетворении просьбы Академия обязана направить работнику мотивированный отказ, который может быть обжалован в органах по рассмотрению трудовых споров.

Не допускается:

- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;
- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и с учетом мнения Профсоюзного комитета. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из:

отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

3.10. По письменному заявлению работника, согласованному с Профсоюзным комитетом, отпуск должен быть перенесён в случае, если Академия не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала.

3.11. В соответствии со статьями 116, 117 Трудового Кодекса РФ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней (Приложение № 3.2.)

Перечень работ и профессий с вредными и (или) опасными условиями труда определяется по результатам аттестации рабочих мест и утверждается Академией по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.12. В соответствии со статьями 116, 119, 267 Трудового Кодекса РФ отдельным категориям работников Академии предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, присоединяемые к ежегодному основному отпуску, следующей продолжительности: проректорам и начальникам управлений - 14 календарных дней, начальникам (руководителям) отделов, служб и подразделений, их заместителям, заведующим лабораториями - 10 календарных дней, другим сотрудникам с ненормированным рабочим днём - 7 календарных дней; работникам моложе 18 лет - 31 календарный день; работающим инвалидам - 31 календарный день; работникам моложе 18 лет - 31 календарный день.

3.13. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается Академией по согласованию с профсоюзным комитетом. (Приложение № 3.3.)

3.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Расчёт средней заработной платы работника для оплаты отпусков производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду отпуска, если это не ухудшает положения работников. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28 (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 3 календарных месяца путём деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

3.15. Академия с учетом своих производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам по ходатайству профсоюзного комитета оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня в следующих случаях:

- регистрация брака;
- свадьба детей;
- смерть близких родственников (родители, супруги, дети).

3.16. Академия обязуется предоставлять работнику по его письменному заявлению и ходатайству профсоюзного комитета отпуск без сохранения заработной платы:

3.17.1. В случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до семи календарных дней (дополнительно к отпуску, предоставленному согласно пункту 3.14 настоящего договора).

3.17.2. Матерям, имеющим детей в возрасте до шестнадцати лет, работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до шестнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в удобное для них время.

3.17.3. Работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» и/или «Заслуженный деятель науки Российской Федерации» - до 14 календарных дней.

3.17.4. Родственникам для ухода за заболевшим членом семьи - на срок по заключению органов здравоохранения.

3.17.5. Матерям, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 классы), предоставляется свободный день 1 сентября с сохранением заработной платы.

3.18. Матерям, имеющим детей младшего школьного возраста, по согласованию с профсоюзным комитетом может быть установлен гибкий график работы, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. При этом Академия обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

3.19. Стороны договорились, с учетом производственных и финансовых возможностей Академия может устанавливать дополнительные отпуска всем работникам Академии, предоставляемые сверх установленных законодательством в соответствии с их фактической занятостью, в следующих случаях:

3.20.1 Работникам, проработавшим в академии непрерывно:

-от 10 до 15 лет – 3 календарных дня;

-от 15 до 20 лет – 4 календарных дня;

-свыше 20 лет – 6 календарных дней;

3.20.2. Матерям, имеющим детей в возрасте:

-до трех лет -3 календарных дня;

- до шести лет- 2 календарных дня.

Эти отпуска суммируются с отпусками, предоставляемыми по действующему законодательству.

3.21. Привлечение работника к сверхурочным работам допускается с разрешения Профсоюзного комитета и с письменного согласия работника по следующей процедуре:

а) администрация соответствующего подразделения подает представление в Профсоюзный комитет Академии с обоснованием необходимости привлечения работников к сверхурочной работе, перечень привлекаемых к ней работников и графиком работ;

б) в случае получения согласия Профсоюзного комитета Академия издает соответствующий приказ.

3.22. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Академия с участием Профсоюзного комитета обеспечивает установленные законодательством условия труда и охрану труда работников: создает здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

4.2. Академия осуществляет обучение и аттестацию работников по вопросам знания норм, правил по охране труда и экологической безопасности в соответствии со статьей 212 ТК РФ и статьей 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Академия обеспечивает разработку, пересмотр и утверждение инструкций по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Академия обязуется проводить инструктирование и проверку знаний по охране труда работников Академии до начала учебного года (для профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала).

Академия обязуется обеспечивать структурные подразделения в соответствии с характером, видами работ и профессиями нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов, а также Углов и витрин охраны труда.

4.3. Академия обязуется выделять средства на охрану труда, в том числе на аттестацию рабочих мест, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда из всех источников финансирования, в том числе внебюджетных, и не менее 0,7 % от эксплуатационных расходов на содержание Академии, расходование которых уточняется в Соглашении об охране труда.

4.4. Академия обязуется в течение 2010-2013 годов провести в академии аттестацию рабочих мест согласно графика, включаемого в перспективный план организационно-технических мероприятий по улучшению условий труда, в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 N 569 «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Профсоюзного комитета, с последующей сертификацией работ по охране труда. В состав аттестационной комиссии включаются представители профсоюзной организации и комиссии по охране труда (Приложение № 4.5).

4.5. Подготовка Академии к новому учебному году осуществляется в соответствии с планом мероприятий, утверждаемым приказом ректора. Подача заявок на ремонт помещений производится до 1 декабря текущего года. Готовность лабораторий, аудиторий, учебных корпусов и общежитий к новому учебному году ежегодно в сентябре проверяется комиссией, создаваемой Академией, с участием представителей профсоюзных комитетов сотрудников и студентов. Акт готовности Академии к новому учебному году подписывается всеми членами комиссии и доводится до работников на ежегодной конференции представителей трудового коллектива.

4.6. Профсоюзный комитет обязуется силами профсоюзного актива оказывать практическую помощь в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа производственного травматизма и профзаболеваемости, для чего совместно с Академией:

- обеспечивает формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда в академии;
- организует работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда;
- организует и обеспечивает проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

4.7. В случае ухудшения условий труда и обучения (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п. в помещениях Академии, в том числе учебных аудиториях), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, пожарной и экологической безопасности Профсоюзный комитет вправе внести предложение об устранении выявленных нарушений, либо привлечь внештатных технических инспекторов труда или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и внести предложение о приостановке деятельности Академии до устранения выявленных нарушений.

4.8. С целью создания нормальных условий труда Академия обязуется:

4.8.1. Обеспечить:

- наличие мебели и расходных материалов в каждом рабочем помещении, аудитории и учебной лаборатории в соответствии с их вместимостью;

- наличие аудиторных досок в рабочем состоянии;
- уровень освещённости и температурный режим, соответствующие нормативным;
- своевременную уборку рабочих помещений, аудиторий и коридоров.

4.8.2. Обеспечить наличие и функционирование всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами.

4.8.3. Систематически проводить планово-предупредительные ремонты и техническое обслуживание систем энергоснабжения, отопления, АТС, лифтового хозяйства.

4.9. Академия обеспечивает установленный нормами тепловой режим в помещениях академии, подготовленных к зиме. При понижении температуры в производственных помещениях ниже 17 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005-88,) во время отопительного сезона Академия по представлению профсоюзного комитета переводит работников на сокращённый рабочий день с сохранением заработной платы.

При снижении температуры в помещении ниже 13 градусов занятия и работа в нём прекращаются.

4.10. Академия обеспечивает в необходимых случаях предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, а также медицинские обследования работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями. Организацию периодических медицинских осмотров берут на себя Академия и профсоюзный комитет.

4.11. Работники Академии обязаны регулярно проходить флюорографическое исследование (не реже 1 раза в 2 года) и профилактическую вакцинацию (при отсутствии медицинских противопоказаний) в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок и Календарем профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям, проводимые органами здравоохранения в сроки, установленные приказом ректора. Ответственными за проведение этой работы являются руководители подразделений и соответствующих профсоюзных организаций.

В случае уклонения работников от профилактических мероприятий, они могут отстраняться от работы по представлению уполномоченных органов. Отказ работника от прохождения медосмотра и профилактических мероприятий рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

4.12. Академия обеспечивает работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также смывающими и обезвреживающими средствами, выдачу молока или других равноценных продуктов и лечебно-профилактического питания по установленным нормам.

Основанием для предоставления СИЗ, а также смывающих и обезвреживающих средств являются:

- нормативные требования;
- результаты аттестации рабочих мест по условиям труда или оценки условий труда экспертной комиссией Академии, утверждаемой ректором по согласованию с Профсоюзным комитетом;
- перечни профессий и видов работ, при выполнении которых работникам академии необходимо бесплатно выдавать СИЗ, а также смывающие и обезвреживающие средства, перечни являются приложениями к Соглашению по охране труда, составляются ежегодно, согласовываются с Профсоюзным комитетом и утверждаются Работодателем;
- списки работников на получение СИЗ, а также смывающих и обезвреживающих средств, утверждаемые Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

В соответствии с требованиями производства Академия по согласованию с Профсоюзным комитетом может приобретать СИЗ, не предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами. В случае отсутствия СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств работник вправе отказаться от выполнения работы, поставив в известность

письменно своего руководителя о причине отказа от работы. В этом случае за работником сохраняется его средний заработок.

Академия обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и специальной обуви или компенсирует работникам затраты на стирку и чистку спецодежды путем выдачи по установленным нормам моющих средств.

Выдача молока или других равноценных продуктов в по установленным нормам по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости указанных продуктов.

4.14. Технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе, иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия.

4.15. Академия обязуется обеспечить каждое подразделение аптечкой, укомплектованной необходимыми лекарствами и средствами первой медицинской помощи.

4.16. Академия с учетом своих финансовых возможностей обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

4.17. Стороны договорились, что работнику, получившему травму на производстве, при утрате трудоспособности свыше 15 календарных дней оказывается единовременная материальная помощь за счет средств Академии в размере двухмесячного среднего заработка, помимо других выплат, причитающихся работнику в соответствии с законодательством.

4.18. Академия обязуется выплатить пять среднемесячных заработков, независимо от стажа работы, работнику при выходе на пенсию по инвалидности, полученной в результате травмы на производстве в академии.

4.19. Работник в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

4.20. Академия обязуется обеспечить все кафедры и структурные подразделения средствами первой медицинской помощи и пополнять их по мере необходимости (Приложение № 4.12).

5. ОПЛАТА и НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Заработная плата работников Академии устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ и Положением об оплате труда работников государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Оренбургская государственная медицинская академия Федерального агентства по здравоохранения и социального развития», принятым Решением Ученого Совета по согласованию с выборным профсоюзным комитетом работников (протокол № 7 от 19.02.2010 г.)

5.2. Академия выплачивает заработную плату работникам Академии по пластиковым картам, в кассе академии - в случае необходимости.

5.3. Выплата заработной платы в Академии осуществляется два раза в месяц: 20 числа каждого месяца (аванс), и 10 числа следующего месяца.

5.4. Заработная плата за время отпуска выплачивается до начала отпуска, предусмотренного графиком отпусков при подачи работником заявления не позднее чем за 2 недели. По требованию работника, уходящего в ежегодный отпуск и не получившего отпускные по вине Работодателя, его отпуск переносится на другое время, удобное для работника.

5.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику, Академия несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Академия в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за отчетный период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

5.7. Академия обязуется:

5.7.1. Предоставлять по запросу Профсоюзного комитета информацию по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, финансовым положением и социально-экономическим развитием Академии.

5.7.2. Обеспечить приоритетность расходов на оплату труда и отпусков при недостаточности средств на счетах и первоочередность оплаты труда основных работников Академии.

5.8. В случае задержки денежных средств на оплату труда или выделения их Министерством здравоохранения и социального развития РФ Академии в неполном объеме, заработная плата начисляется в соответствии с действующими нормативными документами, а выплачивается исходя из суммы средств, полученных Академией на оплату труда, в течение трёх рабочих дней с даты их поступления.

5.9. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату в соответствии с Положением об оплате труда.

5.10. Привлечение сотрудников к работе (дежурству) в выходные и праздничные дни допускается в целях непрерывного обеспечения деятельности академии, с согласия работника с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета на основании приказа ректора.

Оплата труда при привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в течение ближайшей недели.

5.11. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни профессорско-преподавательского состава допускается в исключительных случаях в целях сохранения непрерывности учебного процесса в пределах месячной нормы рабочего времени, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета на основании приказа ректора.

5.12. Академия гарантирует работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда оплату труда в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда, а также условия введения оплаты в повышенном размере устанавливаются Положением об оплате труда.

5.13. Академия обязуется осуществлять организацию и оплату труда профессорско-преподавательского состава, исходя из следующих принципов:

5.13.1 Количество штатных единиц профессорско-преподавательского состава кафедр определяется исходя из общего объема учебной нагрузки по кафедре и в соответствии с ежегодным расчетным объемом средней годовой учебной нагрузки преподавателей по Академии, устанавливаемым в соответствии с решением Ученого совета Академии приказом ректора по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.13.2. Объем учебной нагрузки конкретного преподавателя определяется кафедрой с учетом необходимости ведения учебной, научной и методической работы. Превышение нагрузки преподавателя более чем на 10% расчетной величины согласовывается с Профсоюзным комитетом.

5.13.3. Сверх объема учебной нагрузки, преподаватели могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

5.13.4. Оплата учебной нагрузки при замене отсутствующего преподавателя производится за фактически отработанное время в период замены на условиях почасовой оплаты (при замене на срок менее 1 месяца) либо на условиях совместительства.

5.13.5. При подведении итогов работы за год нагрузка, не выполненная в связи с нерабочими праздничными днями, либо по иным причинам, не зависящим от преподавателя, не считается "невыполнением нагрузки".

5.14. За работу в ночное время устанавливаются доплаты.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работа (дежурство) в ночное время допускается для работников Академии, которые в силу своих должностных обязанностей могут привлекаться к работе в указанный период времени.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, в соответствии с Положением об оплате труда.

5.15. Академия способствует повышению квалификации профессорско-преподавательского состава, планируя направление на ФПК или стажировку не реже одного раза в 5 лет, выделяя на это в необходимых случаях часть средств, полученных от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности.

5.16. Академия обязуется при наличии финансовых средств установить ежемесячную надбавку молодым преподавателям и сотрудникам - кандидатам наук в возрасте до 35 лет, являющимся основными штатными работниками академии, в размере 1000 рублей.

5.17. Денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции выплачивается ежемесячно основным работникам Академии независимо от объема учебной нагрузки. Лицам из числа работников Академии, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, указанная компенсация выплачивается при условии, если они по основной должности не имеют права на её получение. Выплаты производятся при наличии финансирования в размере, предусмотренном действующим законодательством.

6. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ и ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

6.1. Стороны договорились приступить к формированию Фонда социальных программ, куда включаются средства на выполнение мероприятий по охране труда и технике безопасности, программы «Здоровье», на реализацию «Жилищной программы», проведение культурных и оздоровительных мероприятий работников. Смета Фонда социальных программ формируется до 25 декабря каждого года и утверждается решением Ученого Совета.

6.2. Стороны договорились разработать и утвердить «Жилищную программу академии».

Далее следующие пункты с 6.4. по 6.12. включительно действуют до утверждения «Жилищной программы».

6.3. Академия с учетом своих финансовых и производственных возможностей организует строительство жилых домов для работников:

а) за счет бюджетных средств;

б) за счет средств работников академии путем долевого участия в строительстве.

6.4. Академия ведет учет нуждающихся в улучшении жилищных условий:

а) составляет список работников Академии, нуждающихся в представлении жилья на условиях социального найма (ранее существовавший список работников Академии, принятых на квартирный учет по ранее действовавшим Положениям, которыми жилые помещения предоставляются на условиях договора социального найма считается закрытым);

б) формирует список работников Академии, желающих приобрести в собственность жилые помещения, в том числе обеспеченных жильем менее социальной нормы (приведена в пункте 6.7.);

в) формирует список работников Академии, нуждающихся в получении общежития.

6.5. Снятие с учета работников, состоящих в списках а) и в) пункта 6.4. осуществляется в случаях, определенных частью 1 ст. 56 ЖК РФ.

6.6. При предоставлении жилых помещений по договору коммерческого найма или приобретения жилья в собственность, а также финансирования строительства за счет собственных или привлеченных средств – размер жилья не ограничивается.

6.7. Стороны договорились, что при организации строительства жилых домов за счет средств работников Академия обязуется устанавливать цены не выше себестоимости для работников, состоящих в списках а) и в) пункта 6.4, на размер жилья в пределах социальной нормы:

- на семью из одного человека – 33 кв. м. общей площади;

- на семью из двух человек – 42 кв. м. общей площади;

- на семью из трех и более человек – по 18 кв. м. общей площади на каждого члена

семьи.

Размер жилья, выделяемый этим категориям работников, определяется на совместном заседании ректората Академии и Профсоюзного комитета. Оставшееся жилье предоставляется работникам, состоящим в списке б) пункта 6.4., с учетом стажа работы в Академии. Преимущественным правом при этом пользуются работники, обеспеченные жильем менее социальной нормы и/или проживающие в коммунальных квартирах.

6.8. Работники Академии, получившие жилье в соответствии с пунктом 6.7, снимаются с квартирного учета и выводятся из очереди на получение общежития. Кроме того, работники, проживающие в общежитиях Академии и получившие жилье, обязаны в течение шести месяцев сняться с регистрационного учёта и освободить места в общежитии вместе со всеми членами своей семьи на основании отдельно подписанного обязательства.

6.9. Стороны договорились ежегодно, перед принятием сметы расходов Академии, определять конкретный размер бюджетных средств на строительство жилья в рамках установленной федеральной властью доли средств, выделяемых на развитие социальной сферы.

6.10. Выделение квартир по договорам социального найма, состоящим на учете работникам, осуществляется в порядке очередности, определяемой едиными общими списками а) и в), которые формируются на основании существующих в каждом подразделении списков. Работники, имеющие право на внеочередное и первоочередное предоставление жилых помещений, объединяются в единый льготный список Академии, утверждаемый совместным решением ректората и Профсоюзного комитета. Из общего количества общей площади жилья, распределяемой Академией, 20% направляется на обеспечение вне- и первоочередников.

- 6.11. Распределение жилых помещений производится по совместному решению ректората Академии и Профсоюзного комитета с приглашением представителей подразделений.
- 6.12. Академия по согласованию с Профсоюзным комитетом предоставляет право на внеочередное распределение до 2-х квартир в год для высококвалифицированных специалистов Академии в жилых домах, строительство которых осуществляется за счет средств Академии.
- 6.13. Академия и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы с работниками Академии и их семьями. В этих целях: Академия – предоставляет безвозмездно свободные спортивные помещения и спортивное оборудование; Профсоюзный комитет – осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.
- 6.14. Академия с учетом своих финансовых возможностей обязуется при недостаточности средств Профсоюзного комитета выделять средства на приобретение Новогодних подарков работникам, имеющих детей в возрасте от 1 до 14 лет включительно, на приобретение билетов на Новогодние представления одиноким работникам, имеющих детей, работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, имеющим статус многодетных семей из расчета 0,15 МРОТ на человека.
- 6.15. Академия обязуется выделять средства ветеранам ВОВ на празднование Дня Победы 9 Мая.
- 6.16. Академия проводит добровольную вакцинацию работников в период эпидемии гриппа в рамках программы «Здоровье».
- 6.17. Профсоюзный комитет обязуется ежегодно выделять средства согласно смете профсоюзных расходов на программы: материальная помощь сотрудникам, культурно-массовая работа, спортивно-оздоровительная работа.
- 6.19. Стороны договорились, что Академия перечисляет необходимые денежные средства на расчетный счет Профкома для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение, отдых, а также для оплаты расходов на культурно-массовые и спортивные мероприятия работников и обучающихся на основе совместных решений Академии и Профсоюзного комитета.

7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ

- 7.1. Академия обязуется осуществлять централизованное удержание членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы членов профсоюза и перечислять 100% этой суммы на расчетный счет профсоюзного комитета.
- 7.2. Академия обязуется бесплатно предоставить Профсоюзному комитету помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профсоюзного комитета и проведения собраний работников, а также оргтехнику и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, множительную технику, электронную почту и Интернет), обеспечить охрану и уборку выделенного помещения, безвозмездно представлять автотранспорт.
- 7.3. Работники, избранные в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.
- 7.4. Академия обеспечивает законодательно закрепленные права членов выборных профсоюзных органов. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.5. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, представители профсоюза в создаваемом в Академии комитете по охране труда по согласованию с руководителем структурного подразделения освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Указанные работники освобождаются от основной работы с сохранением заработка на основании решений профорганов структурных подразделений Академии.

7.6. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов собраний, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов (Профсоюзный комитет, президиум Профсоюзного комитета, комиссии Профсоюзного комитета). Указанные лица освобождаются от основной работы по представлению Профсоюзного комитета. Средний заработок за счет средств Академии оплачивается при условии их фактического участия в названных мероприятиях.

7.7. За освобожденными выборными работниками профсоюзного комитета в соответствии с пунктом 4 статьи 26 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Отраслевым соглашением сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в Академии.

7.8. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признается значимой для деятельности Академии и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

7.9. Академия оказывает содействие Профсоюзному комитету в создании базы данных по учету членов профсоюза и уплате членских взносов профорганизации Академии.

7.10. При рассмотрении индивидуального трудового спора работник вправе передать свои полномочия представителю Профсоюзного комитета, для этого он обращается с письменным заявлением на имя председателя профсоюзной организации. Профсоюзный комитет в течение трех рабочих дней рассматривает вопрос и принимает по нему решение на основе представленных документов.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза, настоящим Коллективным договором. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюзный комитет представлять их интересы.

8.2. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за своевременностью выплаты заработной платы работникам.

8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.5. Направлять в Министерство здравоохранения и социального развития РФ заявления о нарушении Работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

- 8.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 8.7. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- 8.8. Участвовать в работе комиссий Академии по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 8.9. Принимать участие в проведении аттестации, конкурсов и выборов научно-педагогических работников Академии и представлении к награждению.
- 8.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях продолжительной тяжёлой болезни, стихийных бедствий, смерти работников и в других случаях.
- 8.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Академии.
- 8.12. Члены профсоюзной организации Академии принимают на себя обязательство соблюдать Устав Академии и Правила внутреннего распорядка, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу и любой иной собственности Академии, честно и добросовестно трудиться, улучшать качество подготовки специалистов для народного хозяйства, повышать уровень научных исследований и разработок, соблюдать правила, нормы и инструкции по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.
- 8.13. Профсоюзный комитет обязуется способствовать сотрудничеству между администрацией и трудовым коллективом, развивать и укреплять трудовую дисциплину в Академии.
- 8.14. Профсоюзный комитет в период действия Коллективного договора при своевременном и полном выполнении включенных в него условий не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных акций солидарности, проводимых Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 9.1. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора. Если уведомление не поступило ни от одной из сторон, то Коллективный договор считается продленным на новый трехлетний срок при заключении письменного соглашения о продлении срока действия коллективного договора и его регистрации. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся в следующем порядке. Дополнения и изменения обсуждаются и принимаются Академией и Профсоюзным комитетом на основе взаимных консультаций, проводимых в течение двух месяцев. Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор не допускается во время проведения коллективных переговоров по разработке проекта нового Коллективного договора.
- 9.2. Лица, участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет Академии.
- 9.3. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем всех его положений, работники не выдвигают новых требований в сфере труда и социально-экономических вопросов и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства Академия вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. Академия обязуется при

соблюдении работниками условий настоящего Коллективного договора не прибегать к массовым увольнениям.

9.4. После подписания и регистрации Коллективный договор передается в структурные подразделения Академии и является документом, обязательным для исполнения всеми работниками Академии.

9.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также орган РФ, зарегистрировавший Коллективный договор.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

- Правила внутреннего трудового распорядка ГОУ ВПО ОрГМА Росздрава в 1экз.;
- Положение по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в ГОУ ВПО ОрГМА Росздрава в 1экз.;
- Положение об оплате труда работников ГОУ ВПО ОрГМА Росздрава с изменениями в 1экз.