

Утверждено
Конференцией научно-педагогических
работников, представителей других категорий
работников ФГАОУ ВО РНИМУ
им. Н.И. Пирогова Минздрава России
15.11.2021 года

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ
Ректор ФГАОУ ВО РНИМУ
им. Н.И. Пирогова Минздрава России

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ
Председатель МОО-ППО ГБОУ ВПО
РНИМУ им. Н.И. Пирогова МЗ РФ

(С.А. Лукьянов)

(Н.Н. Игнатов)

22.11.2021 года

22.11.2021 года

***КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Российский национальный исследовательский медицинский
университет имени Н.И. Пирогова»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
на 2021 – 2024 годы***

г. Москва 2021

Дополнительное соглашение №1/2022
к Коллективному договору от 22.11.2021 года федерального государственного
автономного образовательного учреждения высшего образования
«Российский национальный исследовательский медицинский университет
имени Н.И. Пирогова» Министерства здравоохранения Российской
Федерации на 2021 – 2024 годы

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский национальный исследовательский медицинский университет имени Н.И. Пирогова» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России), именуемое в дальнейшем «**Работодатель**» или Университет, в лице ректора Лукьянова С.А., и Работники, интересы которых представляет местная общественная организация - первичная профсоюзная организация ГБОУ ВПО РНИМУ им. Н.И. Пирогова МЗ РФ, именуемая в дальнейшем «**Профсоюзный комитет**», в лице председателя Игнатова Н.Н. с другой стороны, совместно именуемые **Стороны**, в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и условиями Коллективного договора ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России на 2021 – 2024 годы от 22.11.2021 г. зарегистрированного 25.11.2021 г. № 581 (далее – Коллективный договор), заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор:

1.1. **Наименование Коллективного договора** изложить в следующей редакции:

«Коллективный договор федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский национальный исследовательский медицинский университет имени Н.И. Пирогова» Министерства здравоохранения Российской Федерации с 22.11.2021 года по 21.11.2024 года».

1.2. **Пункт 1.7. Раздела 1 «Общие положения»** изложить в следующей редакции:

«Коллективный договор вступает в силу с 22.11.2021 года по 21.11.2024 года, действует три года и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации. За три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период или о продлении срока действия настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет».

1.3. В подпункте 3.2.8. пункта 3.2. Раздела 3 «Рабочее время» заменить слово «сокращается» словом «уменьшается».

1.4. В пунктах 3.5. раздела 3 «Рабочее время»; 5.13. Раздела 5 «Оплата труда» внести изменение: после буквы «и» дополнить словом «нерабочие».

1.5. Третий дефис пункта 4.18 Раздела 4 «Время отдыха» изложить в следующей редакции:

« - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исправительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученные при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году».

1.6. В пункт 5.9. Раздела 5 «Оплата труда» внести изменение: слова «два раза в месяц» заменить словами «каждые полмесяца».

1.7. Наименование Раздела 7 изложить в следующей редакции:

«СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ».

1.8. Подпункт 7.11.2. пункта 7.11. Раздела 7 «Содействие занятости, подготовка и дополнительное профессиональное образование» изложить в следующей редакции:

«Создавать условия для профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами. При прохождении работниками обучения с отрывом от производства, сохранять за ними место работы (должности), среднюю заработную плату, по основному месту работы, на весь период обучения».

1.9. В подпункте 10.1.7. пункта 10.1. Раздела 10 «Основные права и обязанности работников» слова «профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации» заменить словами «подготовки и дополнительного профессионального образования».

1.10. В пункт 7.2. Раздела 7 «Содействие занятости, подготовке и дополнительном профессиональном образовании» внести изменение: слова «сокращение численности или штатов» заменить словами «сокращение численности или штата».

1.11. В подпунктах 10.2.8., 11.1.20., 11.2.1., 11.2.2. понятия «администрация», «сотрудники», «трудовой коллектив», «нарушители» заменить понятиями «работники» и «Работодатель».

2. Дополнить Коллективный договор ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России на 2021 – 2024 годы следующими статьями:

2.1. Первое предложение пункта 1.8. Раздела 1 «Общие положения» дополнить следующим содержанием:

«Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета».

2.2. Пункт 4.7. Раздела 4 «Время отдыха» после слов «извещен» дополнить «под роспись».

2.3. Второй дефис пункта 4.3. Раздела 4 «Время отдыха» дополнить текстом следующего содержания «с учетом согласования Профсоюзным комитетом».

2.4. **Пункт 12.2. Раздела 12** «Организация и контроль выполнения коллективного договора. Условия регулирования конфликтов» после точки поставить запятую и дополнить словами «соответствующими органами по труду».

2.5. **Пункт 13.1. раздела 13** «Заключительные положения» после точки поставить запятую и дополнить следующими словами «однако, они не должны противоречить действующему трудовому законодательству в Российской Федерации».

3. Исключить из Коллективного договора ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России на 2021 – 2024 годы следующее:

3.1. Из **пункта 5.7. Раздела 5** «Оплата труда» исключить слова «тяжелых работах», «и иными особыми».

3.2. В подпунктах **6.1.8. пункта 6.1.; четвертый дефис пункта 6.4. Раздела 6** «Условия и охрана труда» исключить слово «обследование».

4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При этом Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

5. Настоящее Дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

6. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора распространяется с момента их подписания Сторонами.

7. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России на 2021-2024 годы.

Представитель Работодателя:

Ректор ФГАОУ ВО РНИМУ
им. Н.И. Пирогова Минздрава России
«_____» _____

С.А. Лукьянов

М.П.

Представитель Работников:

МОО-ППО ГБОУ ВПО
РНИМУ им. Н.И. Пирогова МЗ РФ
«_____» _____

Н.Н. Игнатов

М.П.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Положениями Трудового кодекса Российской Федерации, является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ним экономических отношений в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Российский национальный исследовательский медицинский университет им. Н.И. Пирогова» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России) на основе взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России, именуемое в дальнейшем «**Работодатель**» или Университет, в лице ректора Лукьянова С.А., и Работники, интересы которых представляет местная общественная организация - первичная профсоюзная организация ГБОУ ВПО РНИМУ им. Н.И. Пирогова МЗ РФ, именуемая в дальнейшем «**Профсоюзный комитет**», в лице председателя Игнатова Н.Н.

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), Федеральных законов, распространяется на всех Работников Университета и направлен на обеспечение их согласованных интересов по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются: взаимные обязательства Сторон по вопросам оплаты труда, режимов труда и отдыха; содействие занятости, повышение квалификации работников; условия и охрана труда; закрепление дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, другими соглашениями мер социальной поддержки, гарантий и компенсаций, гарантий социально-экономических и трудовых прав Работников; развитие социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе Университета; обеспечение гарантий прав Профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности **Профсоюзного комитета**.

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Университета, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Коллективным договором.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора и не ограничивают права **Работодателя** в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки Работников, при наличии собственных средств, для их обеспечения.

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания Сторонами, действует три года и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

За три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период или о продлении срока действия настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) или смене формы собственности Университета любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При этом права и обязательства Сторон переходят к их правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Коллективного договора. При ликвидации Университета настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Региональной общественной организации Профессиональный союз работников здравоохранения города Москвы, является полномочным представительным коллегиальным органом Работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора, а также рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с **Работодателем**.

1.10. Работодатель признает **Профсоюзный комитет** Работников, уполномочивших его конференцией, представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.11. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно с **Работодателем** с учетом финансово-экономического положения **Работодателя**. Для Работников устанавливаются льготы и преимущества, создаются условия труда, более благоприятные по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.12. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия настоящего Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Стороны обязуются объединять усилия для эффективного выполнения настоящего Коллективного договора, решения задач повышения авторитета Университета и его социально-экономического развития.

1.14. Трудовой кодекс, другие нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, принятые в период действия настоящего Коллективного договора, улучшающие правовое и социально-экономическое положение Работников, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.15. В период действия настоящего Коллективного договора Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение

конфликтов, с целью предупреждения применения крайней меры их разрешения (забастовок).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из Сторон.

2.2. Трудовые договоры с Работниками о приеме на работу заключаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ). При приеме на работу (до подписания трудового договора) **Работодатель** обязан ознакомить Работника под роспись с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), Коллективным договором, иными локальными нормативными актами Университета, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника. Особенности труда дистанционных работников регулируются главой 49.1 ТК РФ, Положением о дистанционной работе в Университете (Приложения №15) и иными локальными нормативными актами Университета.

2.3. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, отдельных должностей научных Работников, а также переводу на такие должности предшествует избрание по конкурсу. Порядок и условия проведения конкурса определяются Положением о процедуре проведения конкурса на замещение должностей научных работников, о конкурсной комиссии и порядке ее работы при проведении конкурса на замещение должностей научных работников (Приложение №2) и Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (Приложение №3).

С педагогическими Работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, и прошедшими конкурс на замещение таких должностей заключается срочный трудовой договор на срок до 5 лет, либо трудовой договор на неопределенный срок с обязательным прохождением аттестации один раз в пять лет в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу. (Приложение №4).

Трудовые договоры на замещение должностей научных Работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

В целях подтверждения соответствия Работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных Работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) **Работодатель** проводит аттестацию в сроки, определяемые Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников (Приложение №5), но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.5. 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 - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего Работника, за которым, в соответствии с законом, сохраняется место работы – до выхода этого Работника на работу.

2.6. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в Трудовом кодексе.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В соответствии с частью 1 статьи 74 Трудового кодекса, **Работодатель** вправе в связи с изменениями организационных или технологических условий труда в Университете в одностороннем порядке изменить условия трудового договора, определенные Сторонами при его заключении, за исключением изменения трудовой функции Работника.

О предстоящем изменении определенных Сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, **Работодатель** обязан уведомить Работника не позднее, чем за два месяца до их введения. Уведомление должно быть сделано в письменной форме.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, то **Работодатель** обязан в письменной форме предложить другую имеющуюся у **Работодателя** работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности

2.8. **Работодатель** и Работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров. **Работодатель** не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией Университета, сокращением численности или штата Работников, предусмотрены Законом Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 Трудового кодекса.

2.10. **Профсоюзный комитет** обязуется представлять в установленные сроки мотивированное мнение при расторжении **Работодателем** трудовых договоров с Работниками.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и графиками сменности, утвержденными с учетом

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса.

3.2. Продолжительность рабочего времени.

3.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников Университета не должна превышать 40 часов в неделю, для медицинских работников (врачи, средний медицинский персонал) – не более 39 часов в неделю в соответствии со статьей 350 ТК РФ.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" установлена следующая продолжительность рабочего времени для медицинских работников Университета:

- 36 часов в неделю - по перечню согласно Приложению N 1;
- 33 часа в неделю - по перечню согласно Приложению N 2;
- 30 часов в неделю - по перечню согласно Приложению N 3;
- 24 часа в неделю - для медицинских Работников, непосредственно осуществляющих гамма-терапию и экспериментальное гамма-облучение гамма-препаратами в радиоманипуляционных кабинетах и лабораториях.

Для Работников в возрасте от 16 до 18 лет и Работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.2.2. Для Работников (за исключением медицинских и педагогических Работников), условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается рабочая неделя, следующей продолжительности:

- при установлении класса 3.3 – 36 часов в неделю;
- при установлении класса 3.4 – 35 часов в неделю;
- при установлении класса 4.0 – 34 часа в неделю;

3.2.3. По соглашению между Работником и Работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, гибкий график работы.

3.2.4. Продолжительность ежедневного рабочего времени (смены) водителей Университета регламентируется действующим законодательством Российской Федерации и при обязательном учете мнения **Профсоюзного комитета** может быть увеличено до 12 часов в случае, если общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) не превышает 9 часов. Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели (40 часов), а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях».

3.2.5. Для отдельных категорий Работников устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графикам сменности. Продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности,

согласованными с **Профсоюзным комитетом** и утверждаемыми **Работодателем**, с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за один год. Продолжительность смены не должна превышать 12 часов за исключением отдельных должностей (Приложение №6). Работники должны быть ознакомлены под роспись с утвержденным графиком сменности не менее чем за месяц до введения его в действие. Для данной категории Работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в один год.

3.2.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени.

3.2.7. 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.

3.2.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующей(ей) нерабочему (праздничному) дню, сокращается на один час.

3.3. Временная нетрудоспособность.

3.3.1. Работники обязаны своевременно оповестить руководителя подразделения о невозможности выхода на работу по различного рода уважительным причинам.

3.3.2. Работники в течение трех дней после закрытия листков нетрудоспособности обязаны предоставить их в отдел кадров.

3.4. Работа в ночное время.

3.4.1. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.4.2. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время.

3.4.3. К работе в ночное время могут привлекаться Работники административно-хозяйственной службы, вивария, студенческих общежитий, а также лица, деятельность которых связана с обеспечением бесперебойного функционирования систем жизнеобеспечения Университета в соответствии со ст. 96 Трудового кодекса.

3.4.4. Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета (Приложение №7).

3.5. Работа в выходные и праздничные дни.

3.5.1. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни проводится в исключительных случаях, оформляется приказом **Работодателя** на основании служебной записки руководителя структурного подразделения, оформленного письменного согласия Работника и с учетом мнения **Профсоюзного комитета**. При этом Работник должен быть ознакомлен в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий (праздничный) день.

3.5.2. Работа в выходной и нерабочий (праздничный) день оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда Работников, или, по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий (праздничный) день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. Совместительство.

3.6.1. Работникам разрешается работа по внутреннему совместительству, в том числе, по аналогичной должности, специальности.

3.6.2. При привлечении к преподавательской деятельности на условиях штатного совместительства и почасовой оплаты преимущество имеют штатные преподаватели и научные Работники Университета.

3.6.3. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим **Работодателем** для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

3.6.4. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда не более 300 (трехсот) часов в год не требует заключения трудового договора и не считается совместительством. В ставку почасовой платы труда включены оплата за отпуск и доплата за наличие ученой степени.

3.7. Работодатель имеет право привлекать Работников к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника, для сверхурочной работы в порядке, установленном Трудовым кодексом, или, с согласия Работника, для работы по совместительству, оформленной по отдельному трудовому договору.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Всем Работникам Университета предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам Университета, замещающим должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, ректору Университета, а также отдельным категориям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью устанавливаются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Продолжительность отпуска медицинских работников Университета устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работникам из числа инвалидов ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.2. По представлению руководителей структурных подразделений **Работодатель** имеет право предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск сроком до 56 календарных дней Работникам из числа участников Великой Отечественной войны и трудового фронта.

4.3. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации предоставляются ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска:

– Работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение №8) продолжительностью не менее 3-х календарных дней. Конкретная продолжительность указанного отпуска и перечень соответствующих должностей ежегодно утверждаются приказом Университета.

– Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью, установленной: Приказом Минздрава России №225, Минобороны России №194, МВД России №363, Минюста России №126, Минобразования России №2330, Минсельхоза России №777 и ФПС России от 30 мая 2003 г. №292 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительно оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»; Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. №482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»; Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. №298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

Работодатель с учетом своих финансовых возможностей может по согласованию с **Профсоюзным комитетом** самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для Работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения **Профсоюзного комитета**.

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 исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются.

4.5. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Университете.

По заявлению Работника **Работодателем** должен быть предоставлен оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы следующим категориям Работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих;

- гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы в соответствии с Законом Российской Федерации от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС";

- ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств и другим категориям работников, в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах";

- гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) в соответствии с Федеральным законом от 10.01.2002 N 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне";

- Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы в соответствии с Федеральным законом от 09.01.1997 N 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы";

- почетным донорам России в соответствии с Федеральным законом от 20.07.2012 N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов".

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

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

4.7. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.8. Работникам, получившим по состоянию здоровья социальные путевки на санаторно-курортное лечение, по личному письменному заявлению и по согласованию с **Работодателем**, предоставляются очередные отпуска вне графика.

4.9. По соглашению между Работником и **Работодателем** ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей разделенного отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней (ч. 1 ст. 125 ТК РФ). Другие части отпуска могут быть разделены на любое удобное для Работника время и продолжительность.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Университета, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее двенадцати месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

В случае если у Работника по окончании рабочего года накопились неиспользованные дни отпусков за прошлые рабочие годы в части, превышающей

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск (28 дней) или

- удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск, размер которого установлен законодательством Российской Федерации,

то **Работодатель** на основании письменного заявления Работника может заменить образовавшиеся неиспользованные дни отпусков денежной компенсацией.

Денежная компенсация за неиспользованные дни отпусков не может быть более чем за 30 дней в течение одного года.

Правом на денежную компенсацию за накопившиеся неиспользованные отпуска за прошлые рабочие годы могут воспользоваться только те Работники, которые в течение предыдущего рабочего года полностью использовали *ежегодный основной оплачиваемый отпуск* (28 дней) или *удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск* (56 дней).

Вышеуказанная денежная компенсация выплачивается Работнику за прошлые рабочие годы до июня месяца текущего рабочего года.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

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

4.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен при временной нетрудоспособности Работника, при выполнении Работником государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами.

4.12. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

В день сдачи крови и ее компонентов в качестве донора, а также в день связанного с этим медицинского обследования Работник освобождается от работы.

4.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время, о котором Работник должен указать в согласии на отзыв из отпуска, в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.14. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.15. Руководители структурных подразделений принимают меры к обеспечению преподавателям и сотрудникам, работающим в приемных комиссиях и на производственной практике, предоставления непрерывного очередного отпуска или, с согласия Работника, с разрывом, но не более чем в два периода.

4.16. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска.

4.17. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника, последний имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой Работник.

4.18. По согласованию между Работником и **Работодателем** ежегодный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется следующим категориям:

- участникам Великой Отечественной войны и трудового фронта – до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исправительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученные при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней;
- работающим пенсионерам, имеющим звание “Ветеран труда” – до 30 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- близким родственникам для ухода за заболевшим членом семьи - на период, указанный в медицинском заключении органов здравоохранения;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – по договоренности с **Работодателем**;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

4.19. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.20. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы и продолжительностью до 14 календарных дней предоставляются на основании письменного заявления (в удобное для них время) следующим Работникам (статьи 128, 263 Трудового кодекса):

- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему без матери ребенка в возрасте до 14 лет;
- совмещающим работу с учебой, получающим второе высшее образование (по соглашению Сторон);

- другим Работникам, указанным в действующем законодательстве Российской Федерации.

4.21. Работодатель предоставляет Работникам дополнительные отпуска без сохранения заработной платы для сопровождения учеников младших классов (1-4 классы) в школу в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) и в день последнего школьного звонка – 1 календарный день, а также:

- в связи с бракосочетанием Работника – до 5 (пяти) календарных дней;
- в связи с бракосочетанием детей Работника – до 3 (трех) календарных дней;
- при рождении, усыновлении ребенка – до 5 (пяти) календарных дней;
- при переезде на новое место жительства – до 3-х календарных дней;
- в случае смерти родителей, супруга (супруги), близких родственников – до 5 (пяти) календарных дней.

4.22. Работодатель предоставляет Работникам отпуск по уходу за ребенком, а также отпуск Работникам, усыновившим ребенка (статьи 255-256, 257 Трудового кодекса).

4.23. Работодатель предоставляет одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению (статья 262 Трудового кодекса).

4.24. Работникам, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени вредности или опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- при установлении класса 3.2 – не менее 7 календарных дней;
- при установлении класса 3.3 – не менее 8 календарных дней;
- при установлении класса 3.4 – не менее 9 календарных дней;
- при установлении класса 4.0 – не менее 10 календарных дней.

С письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса.

В этом случае устанавливается также отдельная денежная компенсация, размер которой не может быть менее 50% (процентов) дневной части оклада (должностного оклада) за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией.

4.25. Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также имеющему трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, **Работодатель** предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время.

4.26. В течение рабочего времени (смены) **Работодатель** предоставляет Работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30

(тридцати) минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и **Работодателем**. В рабочее время указанные перерывы не включаются.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда всех категорий Работников в Университете осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации об оплате труда, Положением об оплате труда и условиями трудового договора Работников Университета, настоящим Коллективным договором и другими нормативно-правовыми актами Российской Федерации. С учетом особенностей работы обособленных структурных подразделений Университета могут разрабатываться и приниматься иные системы оплаты труда, не противоречащие законодательству Российской Федерации и Положению об оплате труда Работников Университета (Приложение №7).

Дифференциация оплаты труда Работников, выполняющих работы различной сложности, осуществляется Работодателем на основе оценки сложности труда Работников, оптимизации расходов на административно – управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда Университета – не более 40% (процентов).

5.2. Система оплаты труда регламентируется Положением об оплате труда Работников Университета, утвержденным **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

5.3. Система оплаты труда Работников включает размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности, качества и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера. Установление фиксированного размера оклада (должностного оклада) работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с Работником и/или приказом **Работодателя**. Локальные нормативные акты по выплатам стимулирующего характера принимаются Работодателем с учетом мнения **Профсоюзного комитета** (Приложение №16).

5.4. Работодатель устанавливает размеры окладов (должностных окладов) Работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (на основе квалификационных уровней соответствующих профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из увеличения их доли в структуре заработной платы работников до 55% – 60% (процентов), направления на выплаты

стимулирующего характера порядка 30% (процентов), в том числе за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, повышение квалификации, 10-15% (процентов) – на компенсационные выплаты в зависимости от условий труда (Приложение №9).

5.5. Фонд оплаты труда Работников формируется за счет средств федерального бюджета, средств системы обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности, и иных источников доходов, получаемых в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и по видам деятельности, предусмотренной Уставом Университета

5.6. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения **Профсоюзного комитета** в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, соглашениями, содержащими нормы трудового права.

5.7. Оплата труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с **Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.**

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с Работником.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Размеры повышения оплаты труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены по сравнению с размерами, установленными в соответствии с Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда.

5.8. Работникам, проработавшим в Университете не менее 3-х лет, к юбилейным датам (50, 55 лет и далее каждые пять лет) по ходатайству руководителя структурного подразделения выплачивается единовременное поощрение в размерах, ежегодно устанавливаемых **Работодателем.**

5.9. Расчет оплаты труда каждого Работника производится на основании табеля учета использования рабочего времени в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации. Форма расчетного листа утверждается **Работодателем** с учетом мнения **Профсоюзного комитета** (ст. 136 Трудового кодекса). Выплата заработной платы Работникам осуществляется два раза в месяц, в рублях, в следующие сроки – 23 числа текущего месяца производится выплата заработной платы за первую половину месяца, 8 числа следующего за расчетным месяцем производится выплата заработной платы за вторую половину месяца путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме **Работодателю** об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до выплаты заработной платы, но не чаще одного раза в год.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечивается ее выплата в полном объеме с начислением и выплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного статьей 236 Трудового кодекса, независимо от наличия вины **Работодателя**.

5.10. При нарушении **Работодателем** установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, **Работодатель** обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже установленной ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае несвоевременной выплаты или неправильного начисления заработной платы Работникам Университета, виновные лица могут привлекаться к ответственности по результатам служебного расследования.

5.11. Заработная плата Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при ее изменении **Работодателем**, должна быть не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой Работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.12. При введении «эффективного контракта» **Работодатель** заключает в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, дополнительные соглашения с Работниками в целях конкретизации их должностных обязанностей, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для назначения выплат стимулирующего характера.

5.13. Оплата труда в выходные и праздничные дни производится Работнику с учетом стимулирующих выплат и компенсаций.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1.Работодатель обязан:

6.1.1. Обеспечивать соблюдение государственных нормативных требований охраны труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами.

6.1.2. Сформировать совместно с **Профсоюзным комитетом** для обеспечений требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах Комиссию по охране труда, обеспечить ее эффективную работу.

6.1.3. Ежегодно разрабатывать с учетом мнения **Профсоюзного комитета** Соглашение по охране труда (Приложение №10), выделять средства на выполнение в установленные сроки включенного в него комплекса мероприятий.

6.1.4. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда (далее-СОУТ) на рабочих местах с обязательным участием представителя **Профсоюзного комитета**, последующей сертификацией организации работ по охране труда и ознакомлением Работников с результатами под личную роспись. По результатам проведенной СОУТ сформировать перечень должностей, для которых устанавливаются компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.5. Приобретать и бесплатно выдавать Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с установленными нормами, специальную и санитарно-гигиеническую одежду, одежду, специальную и санитарную обувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ) и санитарных принадлежностей, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия(Приложение №11), а также смывающие и обезвреживающие средства (Приложение №12).

Обеспечивать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.1.6. Обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда.

6.1.7. Осуществлять учет, анализ производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.1.8. Организовывать обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования Работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования).

6.1.9. Обеспечивать наличие во всех структурных подразделениях Университета медицинских аптечек первой помощи, своевременно пополняемых медикаментами за счет средств **Работодателя**.

6.1.10. Обеспечивать проведение инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим, проверку знаний требований охраны труда для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу.

6.1.11. Обеспечивать безопасные условия и охрану труда молодых Работников и женщин, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- выделять во всех структурных подразделениях рабочие места исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

6.1.12. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе, по оказанию пострадавшим первой и неотложной помощи. Не привлекать Работников к

дисциплинарной ответственности за отказ выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда на его рабочем месте, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.1.13. Обеспечивать безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, оборудования, механизмов, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов, для чего организовывать проведение производственного контроля их содержания и технического состояния.

6.1.14. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

6.1.15. Оказывать помощь в работе уполномоченных лиц по охране труда, организовывать их обучение по охране труда за счет средств **Работодателя** или Фонда социального страхования Российской Федерации, предоставлять им время для осуществления функций контроля и надзора, обеспечивать гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом №10-ФЗ от 12 января 1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6.1.16. Обеспечивать участие **Профсоюзного комитета** в расследовании и учете производственного травматизма, аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Представлять информацию в **Профсоюзный комитет** о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев в установленные сроки.

6.1.17. Организовывать контроль соблюдения требований охраны труда на рабочих местах.

Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также правовых и технических инспекторов труда профсоюзов в целях проведения проверок условий и охраны труда в Университете, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2. Профсоюзный комитет:

6.2.1. Проводит разъяснительную и информационную работу среди Работников по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

6.2.2. Организует работу по осуществлению контроля соблюдения **Работодателем** трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, выполнением условий Коллективного договора, соглашения по вопросам охраны труда в соответствии с Трудовым кодексом.

6.2.3. Разрабатывает предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда Работников, улучшение организации работы в области охраны труда и направляет их для рассмотрения **Работодателю**.

6.2.4. Осуществляет контроль соблюдения **Работодателем** периодичности проведения инструктажей и обучения Работников охране труда, правилам оказания первой помощи пострадавшим, применения Работниками средств индивидуальной защиты.

6.3. Стороны обязуются:

6.3.1. Разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

6.3.2. В течение суток информировать об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом региональную общественную организацию «Профессиональный союз работников здравоохранения города Москвы», обеспечивать участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев.

6.4. Работники обязаны соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором требования в области охраны труда:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, 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, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению **Работодателя** в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности Работников, увольняемых в результате изменения структуры, реорганизации, ликвидации, сокращения численности или штата Работников, **Работодатель** разрабатывает с участием **Профсоюзного комитета**.

7.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов Работников имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 Трудового кодекса), а также члены Профсоюза.

7.3. Не допускается по инициативе **Работодателя** расторжение трудового договора с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации Университета.

7.4. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до

восемнадцать лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе **Работодателя** не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса).

7.5. Расторжение трудового договора с Работниками в возрасте до 18 лет по инициативе **Работодателя** (за исключением случая ликвидации Университета), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

7.6. При сокращении численности или штата Работников не допускается в течение года увольнение двух Работников, являющихся членами одной семьи, за исключением случаев ликвидации Университета.

7.7. Критериями массового высвобождения Работников считается сокращение численности или штата Работников в количестве:

- 25 и более человек в течение 30 дней;
- 200 и более человек в течение 60 дней;
- 300 и более человек в течение 90 дней.

7.8. При проведении аттестации работников (Приложения №№4, 5, 13), которая может послужить основанием для увольнения Работника вследствие недостаточной квалификации, **Работодатель** в обязательном порядке включает в состав аттестационной комиссии представителя **Профсоюзного комитета**.

7.9. В случае реорганизации, ликвидации Университета, либо сокращения численности или штата Работников, возможного расторжения трудовых договоров с Работниками, **Работодатель** в письменной форме под роспись и персонально сообщает об этом Работникам, а также информирует **Профсоюзный комитет** не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если это может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.10. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников, **Работодатель** до наступления срока расторжения трудового договора, по письменному заявлению, предоставляет время (не менее четырех часов в неделю) для поиска работы.

7.11. Работодатель обязуется:

7.11.1. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, Работников Университета, нарушений правовых гарантий Работников.

7.11.2. Создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников. При направлении Работников для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ними место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы на весь период обучения.

7.12. Создание условий и организация дополнительного профессионального образования педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, являются компетенцией **Работодателя**. Педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, повышают свою квалификацию один раз в три года.

8. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что первоочередными задачами по развитию социальной сферы Работодателя и улучшению условий труда Работников являются:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
- улучшение условий и повышение безопасности труда;

8.1. В целях предоставления социальных гарантий Работникам **Работодатель** обязуется:

8.1.1. Осуществлять государственное социальное страхование Работников в соответствии с действующим законодательством и контроль правильности начисления пособий по государственному социальному страхованию.

8.1.2. Обеспечивать обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных действующим законодательством Российской Федерации.

8.1.4. Учитывать мнение **Профсоюзного комитета** при рассмотрении кандидатур Работников, представляемых к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и государственными наградами Российской Федерации.

8.1.5. По согласованию с **Профсоюзным комитетом** устанавливать для работников льготные цены для организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей в обособленном структурном подразделении Учебно-спортивно-оздоровительный комплекс в летние и зимние каникулы, а также в режиме выходного дня.

8.1.6. Выплачивать:

- выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при увольнении Работника в связи с признанием его полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

- единовременное материальное вознаграждение в сумме, ежегодно утверждаемой **Работодателем**, Работникам, выходящим на пенсию по старости или за выслугу лет при условии оставления ими рабочего места;

- материальную помощь высвобождаемым Работникам, по их заявлению, при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет Работников с самостоятельным заработком.

8.1.7. Обеспечивать подъездные пути к корпусам Университета и общежитиям для специализированных машин (скорая помощь и т.п.).

8.1.8. Организовывать на территории Университета работу пунктов питания и столовых в течение рабочего дня (с 9.00 до 19.00) и обеспечить Работников качественным горячим питанием в необходимом ассортименте. Содержать в учебно-лабораторном корпусе Университета отдельную столовую для Работников. Совместно с **Профсоюзным комитетом** осуществлять контроль качества питания и состояния помещений, в которых располагаются пункты общественного питания.

8.1.9. Не допускать продажу алкогольных и слабоалкогольных напитков, а также табачных изделий на территории в помещениях Университета.

8.1.10. Оказывать материальную помощь Работникам в соответствии с действующим «Положением о порядке премирования, оказания материальной помощи работникам» (Приложение №9) при наличии письменного заявления Работника, а также ходатайства руководителя структурного подразделения и **Профсоюзного комитета**.

8.1.11. Своевременно, достоверно и в полном объеме предоставлять достоверные сведения индивидуального (персонифицированного) учета Работников в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации.

8.1.12. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформлении пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.1.13. Оказывать Работникам, а также их ближайшим родственникам, являющихся гражданами Российской Федерации, содействие в получении высококвалифицированной помощи на клинических базах Университета.

8.1.14. Компенсировать пострадавшему при несчастном случае на производстве, имевшем место не по вине Работника, расходы на диагностику, лечение, приобретение лекарств и другие затраты на восстановление здоровья в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.1.15. Устанавливать за счет собственных средств дополнительные меры социальной поддержки Работникам, имеющим стаж работы в Университете не менее 20 лет и уволенным по собственному желанию в связи с выходом на пенсию. По ходатайству руководителя структурного подразделения и **Профсоюзного комитета** сохранять за ними право пользования социальными объектами и социальными услугами Университета.

8.1.16. Содержать на территории учебных корпусов и общежитий здравпункты с необходимым набором медикаментов, оборудования и мебели.

8.1.17. Обеспечивать работу гардеробов (до 21 часа), мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами во всех учебных корпусах.

8.1.18. Обеспечивать во всех корпусах необходимый пропускной режим, выдачу пропусков за счет собственных средств.

8.1.19. Отчислять денежные средства профсоюзной организации а культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу до 0,2% от поступлений от оказания **Работодателем** услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с Уставом Университета к основным видам его деятельности, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной приносящей доход деятельности (ч. 4, ст. 377 Трудового кодекса).

8.1.20. В порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ, законодательством в сфере охраны здоровья, предоставлять Работникам освобождение от работы: в день прохождения диспансеризации:

- на один рабочий день раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка Работникам в возрасте до 39 лет включительно;
- на один рабочий день ежегодно с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, Работникам в возрасте от 40 лет;
- на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении пяти лет до наступления такого возраста и Работникам, являющимся получателями пенсии по возрасту, по старости или пенсии за выслугу лет.
- на время прохождения ежегодного профилактического медицинского осмотра (профилактический осмотр) на один рабочий день с сохранением среднего заработка.

Работодатель имеет право запросить у Работника справку о подтверждении прохождения Работником диспансеризации или профилактического осмотра в день (дни) освобождения от работы.

8.2.Профсоюзный комитет:

8.2.1. Выделяет средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза.

8.2.2. Выделяет бесплатно для детей многодетных, неполных и малообеспеченных семей Работников, членов Профсоюза, билеты на Новогодние представления.

8.2.3. Выделяет дотации Работникам, членам Профсоюза, имеющим многодетные семьи (троих и более детей) на оплату обучения детей в музыкальных и художественных школах и студиях.

8.2.4. Оказывает дополнительную материальную помощь членам Профсоюза, оплатившим путевку на лечение в санаториях на территории России или Белоруссии сроком не менее 10 дней, в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей с последующей индексацией.

8.2.5. Арендует плавательные дорожки в бассейне для членов Профсоюза.

8.2.6. Осуществляет содействие в получении жилья Работникам – членам Профсоюза, очередникам города Москвы.

8.2.7. За высвобождаемыми по сокращению численности или штата Работниками, являющимися членами Профсоюза и проработавшими в Университете не менее 10 лет, на период их трудоустройства, на срок не менее шести месяцев, сохраняет членство в Профсоюзе со всеми вытекающими правами.

8.3. Профсоюзный комитет совместно с Работодателем:

8.3.1. Проводит согласованную политику в области развития культуры, спорта, туризма, организации детского, молодежного и семейного отдыха, сохранения и укрепления сети спортивных и социально-культурных объектов Университета. Принимает участие в организации и проведении, совместном финансировании спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий Работникам и членам их семей.

8.3.2. Проводит работу с Правительством города Москвы, Министерством образования Российской Федерации и Советом ректоров города Москвы по выделению Работникам жилья на льготных условиях.

8.3.3. Создает на паритетных началах Комиссию по социальному страхованию, обеспечивающую общественный контроль соблюдения права Работников на обязательное социальное страхование, своевременного и в полном объеме перечисления страховых взносов, а также их расходования.

8.3.4. По письменному заявлению осуществляют меры социальной поддержки в виде материальной помощи: неработающим пенсионерам по старости, проработавшим в Университете непрерывно более 15 лет; пенсионерам по инвалидности, ушедших на пенсию из Университета.

8.3.5. Выделяют материальную помощь на похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавших в Университете непрерывно более 15 лет, и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из Университета, их семьям.

8.3.6. Согласовывают формирование и распределение средств на социальные нужды Университета (культурно-массовые, оздоровительные и спортивные мероприятия).

9. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ.

9.1. Стороны считают молодыми Работниками граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые Работники).

9.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности **Работодателя и Профсоюзного комитета** по реализации молодежной политики считать:

- проведение разъяснительной политики с молодыми Работниками в целях закрепления их в Университете;
- развитие творческой активности молодых Работников;
- обеспечение молодых Работников правовой и социальной защищенностью;
- активизацию и поддержку досуга молодых Работников, спортивно-оздоровительной работы.

9.3. В целях сохранения и развития потенциала Университета, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых Работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности **Работодатель:**

9.3.1. Проводит работу по формированию и обучению резерва из числа молодых Работников на руководящие должности;

9.3.2. Направляет усилия на восстановление наставничества, обеспечивающего преемственность поколений, сохраняет накопленный профессиональный опыт. Закрепляет наставников за всеми молодыми Работниками в первый год их работы;

9.4. Профсоюзный комитет вовлекает молодых Работников в ряды членов Профсоюза и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

9.5. Работодатель и Профсоюзный комитет:

9.5.1. Поощряют молодых Работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности Профсоюза.

9.5.2. Обобщают и распространяют опыт работы с молодыми Работниками, направленный на их привлечение к активной производственной и социальной деятельности.

10. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

10.1. Каждый Работник Университета имеет право на:

10.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

10.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

10.1.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и Коллективным договором.

10.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

10.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

10.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

10.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

10.1.8. Вступление в первичную профсоюзную организацию Университета для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

10.1.9. Участие в управлении Университетом в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и Коллективным договором формах.

10.1.10. Ведение коллективных переговоров, заключение Коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений.

10.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законодательством РФ способами.

10.1.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

10.1.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

10.1.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

10.1.15. Защиту своей профессиональной чести и достоинства.

10.1.16. Помимо указанных выше прав, педагогические Работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, и научные Работники Университета имеют право на:

- материально-техническое и организационное обеспечение своей профессиональной и научной деятельности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- участие в обсуждении и решении важнейших вопросов учебной, научной, творческой и производственной деятельности Университета и его структурных подразделений;

- бесплатное пользование информационными фондами в соответствии с установленным в Университете порядком;

- выбор методов и средств обучения, наиболее отвечающих их индивидуальным особенностям и обеспечивающих высокое качество учебного процесса;

- методические дни (не более четырех в месяц), для выполнения научно-методической работы вне своего рабочего места (по представлению руководителя структурного подразделения, сведения о методических днях подаются в управление по работе с персоналом перед началом учебного семестра).

10.2. Все Работники Университета обязаны:

10.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором.

10.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

10.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

10.2.4. Выполнять установленные нормы труда.

10.2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

10.2.6. Бережно относиться к имуществу Университета и других Работников Университета.

10.2.7. Незамедлительно сообщать в администрацию Университета либо непосредственному руководителю структурного подразделения о возникновении ситуаций, причин и условий, нарушающих учебно-воспитательный процесс и деятельность Университета, либо представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Университета. Принимать меры к их немедленному устранению.

10.2.8. Соблюдать дисциплину труда, своевременно исполнять приказы и распоряжения администрации Университета, соблюдать Устав, Правила внутреннего трудового распорядка, Коллективный договор и иные локальные нормативные акты Университета.

10.2.9. Помимо указанных выше обязанностей педагогические Работники Университета, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, обязаны:

- осуществлять воспитание обучающихся, как в процессе обучения, так и при проведении иных, в том числе, воспитательных, культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий;

- уважать личное достоинство обучающихся, заботиться об их профессиональном, культурном и физическом развитии;

- повышать квалификацию по педагогике один раз в три года;

10.2.10. Помимо указанных выше обязанностей педагогические Работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, и научные Работники обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность учебно-воспитательного и научного процессов, развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, нравственность, творческие способности;

- выполнять научно-исследовательскую работу на высоком научно-методическом уровне;

- представлять выполненные научно-исследовательские работы к государственной регистрации в соответствии с установленными действующим законодательством Российской Федерации требованиям;

- беречь и разумно использовать материальные ценности, оборудование кабинетов, лабораторий, аудиторий, общежитий, учебных корпусов, технические средства обучения, электроэнергию и другие материальные ресурсы. В случае порчи имущества, оборудования нести материальную ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации;

- признавать и соблюдать права Университета на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работником в порядке выполнения служебных обязанностей;

- соблюдать требования режима секретности. Не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей;

- разрешать трудовые конфликты в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

- поддерживать своим личным поведением и отношением к работе имидж Университета, способствовать воспитанию чувства патриотизма, гордости за свою профессию.

11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель:

11.1.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом, Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации. Обеспечивает условия для осуществления уставной деятельности Профсоюза, его выборных органов, не допускает случаев нарушения прав Профсоюза.

11.1.2. Включает представителей **Профсоюзного комитета** с правом решающего голоса в оперативные совещания, а также в коллегиальные органы Управления Университетом:

- в состав Ученого Совета Университета и ректората - председателя Профсоюзного комитета;

- в состав Ученых Советов факультетов - председателей профсоюзных бюро факультетов.

11.1.3. Бесплатно и беспрепятственно предоставляет председателю **Профсоюзного комитета** информацию о деятельности Университета, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам.

11.1.4. Не препятствует осуществлению **Профсоюзным комитетом** контроля соблюдения трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также права требовать устранения выявленных нарушений (статья 370 Трудового кодекса, статья 19 Федерального закона от 12 января 1996 года №10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.1.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы Работников.

11.1.6. Принимает локальные нормативные акты Университета, содержащие нормы трудового права, по согласованию с **Профсоюзным комитетом**. В случае, если мотивированное мнение **Профсоюзного комитета** не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, **Работодатель** может согласиться с ним, или в течение трех дней, после получения мотивированного мнения, проводит дополнительные консультации с **Профсоюзным комитетом** с целью достижения взаимоприемлемого решения.

11.1.7. Ежемесячно и бесплатно по письменному заявлению Работников, являющихся членами Профсоюза, удерживает и перечисляет на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы в размере, предусмотренном Уставом отраслевого Профсоюза. В случае перехода Работника на другую должность или в другое структурное подразделение, продолжает перечислять взносы без дополнительного заявления Работника. Ежемесячно предоставляет **Профсоюзному комитету** списки Работников (с указанием суммы), у которых удерживаются профсоюзные взносы.

11.1.8. Содействует деятельности **Профсоюзного комитета** со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц Университета в реализации законных прав Работников и их представителей.

11.1.9. Освобождает от основной работы членов выборных органов Профсоюза, не освобожденных от основной работы, на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы (преподавателям по бюджетной линии при условии выполнения педагогической нагрузки).

11.1.10. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом, для освобожденных профсоюзных Работников, избранных в **Профсоюзный комитет**

(статьи 375, 376 Трудового кодекса). Распространяет на них действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические права, льготы и гарантии, предусмотренные для Работников Университета настоящим Коллективным договором.

11.1.11. По представлению **Профсоюзного комитета** рассматривает в установленном порядке вопрос о премировании активно работающих неосвобожденных членов **Профсоюзного комитета**, членов профсоюзных бюро и профгруппоргов структурных подразделений, общественных инспекторов по охране труда по итогам их работы.

11.1.12. Считает местную общественную организацию - первичную профсоюзную организацию ГБОУ ВПО РНИМУ им. Н.И. Пирогова МЗ РФ единственной общественной организацией, представляющей интересы Работников Университета, а работу в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборных органов - значимой для Университета.

11.1.13. Учитывает мотивированное мнение **Профсоюзного комитета** по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

11.1.14. Предоставляет возможность проведения в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования времени их проведения.

11.1.15. Рассматривает представления **Профсоюзного комитета** о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений и сообщает ему о принятых мерах.

11.1.16. Для осуществления уставной деятельности безвозмездно предоставляет профсоюзной организации Университета:

- в бесплатное пользование помещения, мебель, оргтехнику, средства связи.
- необходимые нормативно-правовые документы;
- возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;
- возможность работы в локальной компьютерной сети Университета, сети Интернет по выделенному информационному каналу и пользование электронной почтой;
- возможность освещения своей деятельности, предстоящих профсоюзных мероприятий через «Университетскую газету».
- автотранспорт.

Осуществляет охрану, ремонт, уборку и другие расходы по содержанию этих помещений, оплату расходов на средства связи.

11.1.17. Включает **Профсоюзный комитет** в перечень структурных подразделений Университета, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся социально-трудовых прав Работников.

11.1.18. Создает условия для организации и проведения **Профсоюзным комитетом** независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников, а также знакомит **Профсоюзный комитет** с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по своей линии.

11.1.19. Приостанавливает по требованию **Профсоюзного комитета** исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

11.1.20. Знакомит вновь принимаемых на работу сотрудников с деятельностью профсоюзной организации, настоящим Коллективным договором, ориентируя их на социальное партнерство с Профсоюзом.

11.2. Профсоюзный комитет:

11.2.1. Является юридическим лицом, имеет печать и расчетный счет, вправе самостоятельно формировать штат сотрудников, выполняющих работу в целях осуществления уставных задач первичной профсоюзной организации.

11.2.2. Выступает представительным органом трудового коллектива, осуществляет общественный контроль соблюдения трудового законодательства, Коллективного договора, пропаганду трудового законодательства.

11.2.3. Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Региональной общественной организации Профсоюз работников здравоохранения города Москвы.

11.2.4. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюзной организации в суде, оказывает иную юридическую помощь.

11.2.5. Вносит **Работодателю** предложения о принятии локально-нормативных актов (проектов), посвященных вопросам социально-экономического развития Университета и регулирования в нем социально-трудовых отношений.

11.2.6. Информировует Работников через средства массовой информации Университета о деятельности Профсоюзов, излагает позицию и решения их органов, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

11.2.7. Предоставляет по запросу Работодателя сведения, информацию и документы, подтверждающие порядок и размеры расходования средств, полученных Профсоюзным комитетом от Работодателя.

11.2.8. При поддержке структурных подразделений имеет право выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных Работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в Университете порядке.

11.3. Работодатель и Профсоюзный комитет:

11.3.1. Строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством, отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором, принципами социального партнерства.

11.3.2. Обеспечивают регулярное и полное информирование Сторон по всем вопросам деятельности Университета.

11.3.3. Все решения по социальным вопросам, касающимся трудового коллектива, принимают после взаимных переговоров и обсуждений.

11.3.4. Все спорные вопросы решают на основе взаимного уважения, не допуская конфликтов в трудовом коллективе.

11.3.5. Вправе оказывать друг другу юридическую, правовую, административную и другие виды помощи и поддержки на безвозмездной основе в рамках социального партнерства.

11.4. Освобожденные выборные профсоюзные работники:

11.4.1. Имеют право продолжать работать в Университете на условиях внешнего совместительства.

11.4.2. По окончании срока своих полномочий возвращаются на место своей основной работы и не могут быть уволены по инициативе **Работодателя** раньше двух лет после окончания срока их полномочий без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.4.3. При сокращении штатной должности, с которой освобожденные выборные профсоюзные работники уходили, они с письменного согласия переходят работать на другую равноценную должность не ниже должности, занимаемой ими на момент их избрания, с сохранением прежней заработной платы. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности), вопросы сохранения за профсоюзным работником его среднего заработка на срок, не превышающий 6 (шести) месяцев, принимает на себя Региональная общественная организация профессионального союза медицинских работников города Москвы.

11.5. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и представителям Профсоюза в комиссии по охране труда, при условии выполнения ими своих должностных обязанностей, снижается количество рабочих часов по основному месту работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, но не более, чем на 8 часов в месяц. Количество часов освобождения от работы (профсоюзные часы) устанавливается дифференцированно в соответствии с графиком дежурств и планом работы **Профсоюзного комитета**, согласовывается с председателем **Профсоюзного комитета** и руководителями структурных подразделений **Работодателя**.

11.6. Увольнение Работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, по инициативе **Работодателя** по основаниям, не связанным с виновным поведением, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.7 Привлечение к дисциплинарной ответственности членов Профсоюза, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе **Работодателя** допускается только с предварительного согласия **Профсоюзного комитета**.

12. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. УСЛОВИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ

12.1. Во исполнение настоящего Коллективного договора Стороны в месячный срок со дня его подписания разрабатывают и принимают План мероприятий на очередной год. В Плане мероприятий устанавливаются объемы работ, сроки их

выполнения, ответственные исполнители. Работы по выполнению Плана мероприятий и Соглашения по охране труда оформляются соответствующими приказами **Работодателя**. По результатам отчетного года составляются и принимаются План мероприятий и Соглашение по охране труда на следующий год.

12.2. Контроль выполнения Коллективного договора и Соглашения по охране труда осуществляют обе Стороны, подписавшие его, или их представители.

Выполнение положений Коллективного договора в Университете контролируется **Работодателем и Профсоюзным комитетом**.

Выполнение положений Коллективного договора на факультетах контролируется руководством факультета и профсоюзным бюро.

Выполнение положений Коллективного договора в структурных подразделениях контролируется руководством структурного подразделения и проффоргом.

12.3. В целях контроля выполнения положений Коллективного договора, а также оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения его условий, Стороны создают постоянно действующую Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия) с равным представительством от **Работодателя и Профсоюзного комитета** (Приложение №14).

Для настоящего Коллективного договора и контроля Заседания Комиссии проводятся не реже 2 раз в год. Результаты работы Комиссии по подведению итогов текущего выполнения настоящего Коллективного договора публикуются в средствах массовой информации **Работодателя**.

12.4. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить изменения и дополнения в текст Коллективного договора на основе взаимной договоренности. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с нормами действующего законодательства Российской Федерации.

12.5. В порядке контроля выполнения Коллективного договора **Работодатель и Профсоюзный комитет** имеют право запрашивать у другой стороны необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего Коллективного договора.

12.6. При возникновении споров, связанных с применением Коллективного договора, Работники вправе обратиться в **Профсоюзный комитет** для разрешения спорной ситуации с его участием в оперативном порядке. В случаях, когда спор, связанный с применением Коллективного договора, не был разрешен в указанном порядке, он подлежит рассмотрению в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

12.7. Стороны обязуются в двухнедельный срок с момента получения требования одной из Сторон о выявленных нарушениях условий Коллективного договора сообщить другой Стороне о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

12.8. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие другой Стороне необходимую информацию или исказившие ее, нарушающие порядок осуществления контроля выполнения Коллективного договора, а также лица, виновные в его неисполнении или нарушении условий настоящего Коллективного договора, могут

быть привлечены к ответственности, предусмотренной действующим законодательством Российской Федерации.

12.9. В обособленных структурных подразделениях Университета могут заключаться дополнительные соглашения к настоящему Коллективному договору, которые подписываются **Работодателем** или его полномочным представителем, и **Профсоюзным комитетом**. Положения, предусмотренные такими дополнительными соглашениями, не могут противоречить положениям настоящего Коллективного договора, ухудшать положение Работников и распространяются на всех Работников, соответствующих обособленным структурным подразделениям.

12.10. После утверждения Коллективного договора и не позднее месяца после его регистрации **Работодатель** обязуется опубликовать настоящий Коллективный договор на внутреннем портале сайта Университета.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. При заключении нового Коллективного договора не допускается ухудшения положений Работников по сравнению с предыдущим Коллективным договором.

13.2. Должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

13.4. Подписанный Сторонами Коллективный договор в семидневный срок **Работодатель** направляет на уведомительную регистрацию.

13.5. Настоящий Коллективный договор распространяется на всех Работников Университета (его филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений, за исключением обособленного структурного подразделения – Российская детская клиническая больница и обособленного структурного подразделения – Научно – исследовательский клинический институт педиатрии имени академика Ю.Е. Вельтищева, имеющих собственные коллективные договоры) и является документом, обязательным для его исполнения.

13.6. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и, если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Коллективного договора. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Коллективному договору отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

13.7. Настоящий Коллективный договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

14. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение №1 – Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение №2 – Положение о процедуре проведения конкурса на замещение должностей научных работников, о конкурсной комиссии и порядке ее работы при проведении конкурса на замещение должностей научных работников.

Приложение №3 – Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

Приложение №4 – Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

Приложение №5 – Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников.

Приложение №6 – Перечень должностей со сменным графиком работы.

Приложение №7 – Положение об оплате труда работников.

Приложение №8 – Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.

Приложение №9 – Положение о порядке премирования, оказании материальной помощи работникам.

Приложение №10 – Соглашение по охране труда между Работодателем и Работниками.

Приложение №11 – Перечень профессий и видов работ, Работники которых имеют право на бесплатное получение специальной и санитарно-гигиенической одежды, специальной и санитарной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) и санитарных принадлежностей.

Приложение №12 – Перечень профессий (должностей) и видов работ, которым положена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств.

Приложение №13 – Положение о порядке проведения аттестации работников, относящихся к административно – управленческому, административно – хозяйственному, учебно – вспомогательному, инженерно – техническому персоналу.

Приложение №14 – Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Приложение №15 – Положение о дистанционной работе.

Приложение №16 – Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера.

Приложение № 17 – Положение о комиссии по социальному страхованию.