



### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования  
«Российский национальный исследовательский медицинский университет имени Н.И. Пирогова»  
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации**

на 2011-2014 годы

(проект)

#### Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Положениями Трудового кодекса Российской Федерации и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые и иные аналогичные отношения работников и Работодателя.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель, полномочным представителем которого является и.о. ректора ГБОУ ВПО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздравсоцразвития России, Полунина Наталья Валентиновна, именуемый в дальнейшем «Работодатель» или «Университет».

Работники, полномочным представителем которых является профсоюзная организация ГБОУ ВПО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздравсоцразвития России в лице председателя профсоюзного комитета РНИМУ Сирко Игоря Владимировича, именуемая в дальнейшем «Профком».

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе не являющихся членами профсоюзной организации.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.5. Работодатель признает Профком единственным (коллегиальным) представительным органом работников организации, который уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.7. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

#### Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Университет оформляются заключением письменного трудового договора:

на неопределенный срок;

на определенный срок, указанный в договоре, но не более 5 лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) и иными федеральными законами.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается работнику на руки, другой остается в отделе кадров.

Должностные обязанности работника определяются должностной инструкцией, которая является неотъемлемой частью трудового договора.

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. Работодатель обязуется при приеме на работу ознакомить работника с должностными обязанностями, оформленными в должностной инструкции, Положением об оплате труда, Правилами внутреннего распорядка, требованиями охраны труда и пожарной безопасности, Уставом и настоящим коллективным договором.

2.6. Заключению трудового договора на должности научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники) предшествует конкурсный отбор претендентов. Порядок и условия конкурсного отбора определяется Положением о Порядке замещения должностей научно-педагогических работников, утвержденным Приказом Министерства образования РФ № 4114 от 26.11.02., Положением об организации и проведении конкурса на замещение должностей научно-педагогических работников, утвержденным Приказом ректора ГОУ ВПО «Российский государственный медицинский университет Федерального агентства по здравоохранению и социальному развитию» от 10.11.2009 № 279-рук.

2.7. С научно-педагогическими работниками заключается срочный трудовой договор до 5 лет либо на неопределенный срок с обязательным прохождением конкурса один раз в пять лет.

2.8. С профессорско-преподавательским составом заключаются трудовые договоры после избрания по конкурсу сроком до 5 лет с тем условием, чтобы его окончание совпадало с окончанием учебного года.

2.9. На должности, занятые беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, конкурс не объявляется.

2.10. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров, в связи с чем, Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.12. Споры по вопросам увольнения, различных выплат (премий, надбавок и т.д.) решаются комиссией по трудовым спорам, создаваемой совместно Работодателем и Профкомом в соответствии с законодательством. Решение комиссии по трудовым спорам является обязательным для исполнения и может быть обжаловано в судебном порядке.

#### Раздел 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с изменением структуры Университета, его реорганизацией, а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профсоюзного комитета Университета.

3.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

При сокращении численности или штата работников Университета преимущественное право на оставление

на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ.

3.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно, за исключением случаев ликвидации Университета.

3.4. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Университета.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст. 81 или пунктом 2 ст. 336 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати 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.

В этом случае Работодатель или его правопреемник обязуется принять меры по их трудоустройству в другом учреждении по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с использованием информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

3.5. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию или пройти переобучение. При предоставлении учебного отпуска за работником сохраняется средний заработок.

3.6. Компенсации работникам, высвобождаемым в связи с реорганизацией или ликвидацией Университета, сокращением численности или штата работников, выплачиваются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

#### Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах внутреннего распорядка Университета или в иных документах (графике сменности, графике работы, расписании занятий и т.д.). При составлении Правил внутреннего распорядка, иных документов о режиме рабочего времени не должна быть превышена установленная законом продолжительность ежедневной работы.

4.2. Продолжительность рабочего времени:

4.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Университете – не более 40 часов в неделю.

4.2.2. Для профессорско-преподавательского состава устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю – не более 36 часов.

4.2.3. Для медицинских работников (врачи, средний медицинский персонал), за исключением руководителей структурных подразделений Университета, осуществляющих медицинскую деятельность, младшего медицинского персонала устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени медицинских работников в зависимости от категории медицинских работников, контингента обслуживаемых больных, наличия вредных производственных условий или особой напряженности в работе определяется Правительством Российской Федерации и устанавливается в трудовом договоре, заключаемом с таким работником.

(продолжение на стр. 2-3)

4.2.4. По соглашению между работником и Университетом при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день, неполная рабочая неделя или гибкий график работы.

4.2.5. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

1. беременной женщины;
2. одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
3. лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.2.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.2.7. 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.

4.3. Работа в ночное время:

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

4.3.2. 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.

4.3.3. К работе в ночное время не допускаются:

1. беременные женщины;
2. инвалиды;
3. работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением определенных категорий работников в соответствии с федеральным законодательством.

4.3.4. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; работники, имеющие детей-инвалидов; а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет; а также опекуны детей указанного возраста — могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.3.5. К работе в ночное время могут привлекаться работники отдела главного энергетика, вивария, студенческого городка «Медик», лица, деятельность которых связана с обеспечением бесперебойного функционирования систем жизнеобеспечения Университета.

4.4. Работа в выходные и праздничные дни:

4.4.1. Привлечение работников Университета к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни проводится в исключительных случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ, и только с письменного согласия работника, в других случаях — с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома Университета.

4.4.2. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.4.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оформляется приказом ректора на основании служебной записки руководителя структурного подразделения, оформленного письменного согласия работника и в случаях, предусмотренных законодательством с учетом мнения Профкома Университета.

4.4.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, согласно ст. 153 ТК РФ, или по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Совместительство:

4.5.1. По заявлению работника Университет имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в Университете по иной профессии, специальности

или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

4.5.2. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

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

4.5.4. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.5.5. Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда по основному месту работы установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.5.6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда не более 300 часов в год не требует заключения трудового договора и не считается совместительством. Лицам, зачисленным на условиях почасовой оплаты труда, доплата за наличие ученой степени кандидата наук и доктора наук не устанавливается. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск и доплата за наличие ученой степени.

## Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность отпуска:

5.1.1. Всем работникам Университета предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.1.2. Для профессорско-преподавательского состава устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.1.3. Ректор имеет право по представлению руководителей структурных подразделений предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск сроком до 56 календарных дней сотрудникам из числа участников Великой отечественной войны.

5.1.4. Лицам, занимающим должности с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее трех календарных дней. Продолжительность указанного отпуска для конкретного работника ежегодно определяется руководством Университета, в зависимости от фактического привлечения к работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в установленном порядке.

5.1.5. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпуска суммируется с ежегодным оплачиваемым отпуском, и исчисляется в календарных днях (ст. 120 ТК РФ).

5.2. График отпусков:

5.2.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома Университета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.2.2. График отпусков обязателен как для Университета, так и для работника.

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

5.2.4. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Университете.

5.2.5. Работникам, имеющим путевки на лечение, предоставляются очередные отпуска вне графика (по личному письменному заявлению).

5.3. Отзыв из отпуска и разделение отпуска на части:

5.3.1. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, перенесен полностью или частично на другой год. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.3.2. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, оформленного письменно. 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.

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

5.3.4. 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.

5.4. Расчеты за отпуск при увольнении:

5.4.1. 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 также считается последний день отпуска.

5.4.2. 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.

5.5. Отпуск без сохранения заработной платы:

5.5.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.5.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1. участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
2. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
3. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;
4. работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
5. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней;
6. в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

## Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда всех категорий работников в Университете осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации об оплате труда, Положением об оплате труда, настоящим Коллективным договором и другими нормативно-правовыми документами.

6.2. В Университете применяется система оплаты труда, установленная Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Положением об оплате труда работников Университета.

6.3. За первую половину месяца работника выплачивается аванс в счет заработной платы за отработанный месяц, учитываемый при начислении и выплате заработной платы за вторую половину месяца. Аванс устанавливается в размере 50% должностного оклада, но не менее половины минимального размера оплаты труда установленного законодательством.

6.4. Оплата труда каждого работника рассчитывается на основании табеля рабочего времени в порядке, установленном законодательством.

6.5. Выплата заработной платы производится в соответствии с правилами внутреннего распорядка 8 и 23 числа каждого месяца.

6.6. Работникам к юбилейным датам (50, 55 лет и далее каждые пять лет) по ходатайству руководителя подразделения выплачивается единовременное поощрение в размерах, устанавливаемых приказом ежегодно.

6.7. Матерям, состоящим с Университетом в трудовых отношениях, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, в соответствии с законодательством РФ выплачиваются ежемесячные компенсационные выплаты.

#### Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязан обеспечить:

7.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов. Работодатель ежегодно приводит в должное санитарно-техническое состояние аудиторный и лабораторный фонды, научно-производственные помещения, общежития, места общего пользования, столовые в соответствии с планами текущего и капитального ремонта.

7.1.2. Пожарную безопасность.

7.1.3. Охрану учебных корпусов и общежитий от проникновения посторонних лиц.

7.1.4. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой и неотложной помощи.

7.1.5. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.6. Возмещение ущерба или иных убытков работникам, пострадавшим от несчастных случаев или профессиональных заболеваний, в рамках существующего законодательства.

7.1.7. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

7.1.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах.

7.1.9. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

7.1.10. Отстранение работников от исполнения ими трудовых обязанностей в случае отсутствия прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.11. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.12. Наличие в структурных подразделениях Университета медицинских аптечек первой помощи, которые периодически должны пополняться медикаментами за счет Университета.

7.1.13. Сотрудникам Университета, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, бесплатно выдачу специальной одежды, прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с Перечнем 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.

Смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами – Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, согласно перечню работ и профессий, дающих право на получение смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия выдачи, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Контроль за правильностью применения СИЗ

7.1.14. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах

индивидуальной защиты;

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем структурного подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса

7.1.15. Организацию обучения по охране труда и проверку знания требований охраны труда, согласно статье 225 ТК РФ.

7.1.16. Организацию проведения инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу.

7.1.17. Отстранение от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.18. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда и ознакомлением работников с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда в Университете.

По результатам аттестации рабочих мест формируется Перечень должностей, для которых устанавливаются компенсационные выплаты за неблагоприятные условия труда.

7.2. Работа по охране и улучшению безопасности труда проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Порядок и сроки проведения аттестации и перее аттестации рабочих мест согласовываются с Профкомом Университета.

7.3. Работодатель выделяет средства на мероприятия по охране труда в соответствии с ежегодным Соглашением по охране труда между работодателем и работниками. Работодатель и Профком обязаны осуществлять контроль за ходом выполнения Соглашения по охране труда и регулярно отчитываться о ходе его выполнения на совместных заседаниях ректората и Профкома. Соглашение по охране труда является неотъемлемой частью настоящего договора.

7.4. Профком обязан требовать от Работодателя немедленного принятия мер, вплоть до приостановки работ, в случаях прямой угрозы жизни или здоровью работника.

7.5. Работодатель и Профком создают на паритетных началах комитет по охране труда.

7.5.1. Работодатель и Профком обеспечивает выборы уполномоченных по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченным в выполнении возложенных на них обязанностей.

7.6. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

7.6.1. Выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда.

7.6.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.6.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

7.6.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

7.6.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.7. В случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работник имеет право на отказ от выполнения работ после письменного предварительного уведомления руководителя подразделения. Оплата вынужденного простоя производится в соответствии с законодательством.

7.8. За нарушение сторонами коллективного договора требований по охране труда работники несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

#### Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Осуществлять государственное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством, а также контроль за правильным начислением пособий по государственному социальному страхованию.

Для управления средствами социального страхования в Университете создается комиссия по социальному страхованию, образованная на паритетных началах из числа представителей Работодателя и Профкома, кото-

рая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по социальному страхованию Университета.

Использование средств, направляемых Работодателем на социальные нужды согласовывается с Профкомом Университета.

8.1.2. Выплачивать материальную помощь в соответствии с Положением о порядке премирования, оказании материальной помощи работникам.

8.1.3. Оплачивать расходы по служебным командировкам в размерах, установленных Минфином России, а также Постановлением Правительства Российской Федерации № 749 от 13.10.2008 г. «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

8.1.4. Обеспечить гласность при решении основных вопросов деятельности Университета.

8.1.5. Обеспечить участие представителей Профкома при аттестации работников Университета.

8.1.6. Способствовать внедрению в учебный процесс новых форм преподавания и современных средств обучения, облегчающих труд преподавателей.

8.1.7. Проводить ежегодную диспансеризацию работников Университета.

8.1.8. Оказывать работникам содействие в получении высококвалифицированной медицинской помощи на клинических базах Университета (в рамках гарантий, определяемых Постановлением Правительства Российской Федерации № 913 от 05.12.2008 г.).

8.1.9. Создавать условия для повышения квалификации работников Университета.

8.2. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования.

8.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу и обучение, предоставляются в порядке, определенном соглашением между Работодателем и работником.

8.4. Компенсации предоставляются в порядке, определенном главой 26 ТК РФ.

8.5. Работники, изъявившие желание получить квалификационную категорию, имеют право пройти повышение квалификации по специальности. При этом на период прохождения обучения за ними сохраняется место работы и среднемесячный заработок по занимаемой должности.

8.6. Работодатель рассматривает ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении работников в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

8.7. Сотрудники, имеющие стаж работы в Университете более 3 лет, пользуются приоритетным правом зачисления в аспирантуру, докторантуру Университета любых форм обучения, либо прохождения соискательства, с предоставлением всех предусмотренных законодательством РФ социальных гарантий и льгот.

8.8. Сотрудники, имеющие стаж работы в Университете более 5 лет, имеют право обучаться в университете на вечернем отделении на льготных условиях.

8.9. Работодатель и Профком осуществляют контроль качества питания и состояния помещений, в которых располагаются пункты общественного питания.

8.10. Работодатель совместно с Профкомом организует отдых и оздоровление работников и членов их семей на учебно-спортивно-оздоровительной базе «Конаково» в летние и зимние каникулы и в режиме выходного дня. Сметы расходов на обслуживание согласовываются с Профкомом. Для работников Университета устанавливаются льготные цены.

8.11. Профком ежегодно выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза.

Профком может оказывать по письменному заявлению материальную помощь неработающим пенсионерам – бывшим сотрудникам Университета, проработавшим в университете непрерывно не менее 15 лет.

8.12. Профком выделяет бесплатно для детей многодетных, неполных и малообеспеченных семей сотрудников билеты на Новогодние праздники.

8.13. Профком выделяет дотации сотрудникам, имеющим многодетные семьи (троих и более детей) на оплату обучения детей в музыкальных и художественных школах и студиях.

8.14. Профком оказывает дополнительную материальную помощь членам профсоюза, оплатившим путевку на лечение в санатории на территории России, Украины или Белоруссии сроком не менее 10 дней, в размере 2000 рублей с последующей индексацией.

(окончание на стр. 4)

8.15. Профком арендует бассейн для занятий группы «Здоровье».

8.16. Профком осуществляет прикрепление работников к ведомственным поликлиникам в соответствии с правилами и требованиями последних.

8.17. Профком совместно с Работодателем проводит работу с Правительством г. Москвы, Министерством образования РФ и Советом ректоров г. Москвы по выделению работникам жилья на льготных условиях.

Профком осуществляет содействие в получении жилья работникам — членам профсоюза, являющихся очередниками г. Москвы, и по программе «Молодой семье — доступное жилье»

#### Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, отраслевым трехсторонним соглашением, трехсторонним соглашением г. Москвы, настоящим коллективным договором, принципами социального партнерства.

9.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности университета;

обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

Все решения по социальным вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных переговоров и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

9.3. Профсоюзная организация 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 профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза.

Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза, осуществляет пропаганду трудового законодательства.

Профком представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде, оказывает иную юридическую помощь.

9.4. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации.

9.5. Для осуществления уставной деятельности профсоюза (в соответствие со ст. 377 ТК РФ) Работодатель выделяет профкому в бесплатное пользование транспорт, помещения № 4065 — 4068 в главном административном корпусе, оборудованные мебелью, телефонами, интернет-связью и факсом, предоставляет возможность пользоваться средствами вычислительной, множительной и оргтехники, бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам. Ремонт и уборка помещений, оплата расходов на средства связи и другие расходы по содержанию этих помещений осуществляет Университет.

9.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

9.7. Работодатель учитывает (вариант: согласовывает) мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком).

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профкома не

содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней, после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.8. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

9.9. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профкома, других профсоюзных органов в организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

беспрепятственно посещать и осматривать аудитории, отделы, лаборатории, другие места работы в организации;

получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;

проверять работу предприятий торговли и общественного питания, медцентра, общежитий, других предприятий, обслуживающих работников организации.

9.10. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 2-недельный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счет мотивированные ответы.

9.11. Через средства информации, имеющиеся в организации (газете «Медицинский вестник», интернет-сайте), Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.12. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование по итогам работы и за выслугу лет, предусмотренные для работников настоящим коллективным договором.

Освобожденные выбранные профсоюзные работники по окончании срока своих полномочий возвращаются на место своей основной работы и не могут быть уволены по инициативе Работодателя раньше 2-х лет после окончания срока их полномочий. При сокращении штатной должности, с которой уходил выборный профсоюзный работник, ему должна быть предоставлена другая должность, соответствующая его квалификации с сохранением прежней заработной платы.

9.13. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций), при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения.

9.14. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, собираемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя (преподаватели по бюджетной деятельности с условием выполнения педагогической нагрузки).

9.15. Работодатель предоставляет членам комиссий выборного профсоюзного комитета 1 час в неделю оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей.

#### Раздел 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОЛЛЕКТИВА

10.1. Соблюдать Устав Университета и правила внутреннего распорядка; честно и добросовестно выполнять свои должностные обязанности, определенные должностной инструкцией, требования по охране труда, противопожарные и санитарные нормы и правила, выполнять приказы и распоряжения руководства, а также другие действующие нормативные акты и предписания Работодателя.

10.2. Экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

10.3. Поддерживать чистоту и порядок на территории, в аудиториях Университета.

10.4. Поддерживать общественный порядок в Университете.

10.5. Обеспечивать сохранность оборудования и материальных ценностей.

10.6. Работники обязаны своевременно оповестить начальника отдела о невозможности выхода на работу по различному рода уважительным причинам.

10.7. Работники Университета в течение трех дней после закрытия больничных листов нетрудоспособности обязаны предоставлять их в Отдел кадров.

#### Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2. При заключении нового коллективного договора не допускается ухудшать положение работников по сравнению с предыдущим коллективным договором

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

11.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении Университета, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.6. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

11.8. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

11.9. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

#### ПРИЛОЖЕНИЕ:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Устав РНИМУ

- Положение о Порядке замещения должностей научно-педагогических работников, утвержденным Приказом Министерства образования РФ № 4141 от 26.11.02 г.;

- Положение об организации и проведении конкурса на замещение должностей научно-педагогических работников, утвержденным Приказом ректора ГОУ ВПО «Российский государственный медицинский университет Федерального агентства по здравоохранению и социальному развитию» от 10.11.2009 № 279-рук.

- Правила внутреннего распорядка Университета;

- Положение об оплате труда работников Университета;

- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- Положение о порядке премирования, оказании материальной помощи работникам Университета;

- Постановление Правительства Российской Федерации № 749 от 13.10.2008 г. «Об особенностях направления работников в служебные командировки»;

- Соглашение по охране труда.