

государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
 профессионального образования
 «Санкт-Петербургский государственный медицинский университет
 имени академика И.П.Павлова»
 Министерства здравоохранения Российской Федерации
 (ГБОУ ВПО СПбГМУ им. И.П.Павлова Минздрава России)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
 государственного бюджетного образовательного учреждения
 высшего профессионального образования
 «Санкт-Петербургский государственный медицинский
 университет имени академика И.П. Павлова»
 Министерства здравоохранения Российской Федерации
 на 2013 - 2015 гг.

принят Конференцией научно-педагогических работников,
 представителей других категорий работников и обучающихся
 ГБОУ ВПО СПбГМУ им. И.П. Павлова Минздрава России
 29 . 04 . 2013 г.

протокол № _____ от 29 . 04 . 2013 г.

Комитет по труду и занятости
 населения Санкт-Петербурга
 « 22 » _____ 20 13 г.
 рег. № 9773/13-КД

Воронин

Коллективный договор
 прошел уведомительную регистрацию
 в Территориальном Санкт-Петербурга и Ленинградской области
 комитете профсоюза работников здравоохранения РФ

Регистрационный № 182-13 от « 22 » _____ 20 13 года



г. Санкт-Петербург

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой ДОГОВОР и вопросы занятости.....	4
3. Режим труда и время отдыха.....	7
4. Оплата труда.....	9
5. Гарантии и льготы.....	10
6. Охрана труда и здоровья.....	12
7. Гарантии деятельности профсоюза.....	14
8. Права и обязанности работодателя, работников и профкома.....	16
9. Порядок внесения в договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации.....	18

ПРИЛОЖЕНИЯ к коллективному договору

Приложение № 1. Положение об оплате труда работников.

Приложение № 2. Положение о порядке формирования и расходования средств от приносящей доход деятельности.

Приложение № 3. Положение о распределении средств, полученных за оказание платных образовательных услуг.

Приложение № 4. Положение о порядке предоставления платных медицинских услуг.

Приложение № 5. Положение о порядке распределения денежных средств на оплату труда, поступающих из Территориального фонда обязательного медицинского страхования Санкт-Петербурга (ТФ ОМС) и страховых медицинских организаций (СМО).

Приложение № 6. Положение о порядке распределения денежных средств на оплату труда, поступающих за оказание высокотехнологичной медицинской помощи.

Приложение № 7. Положение о порядке распределения денежных средств от приносящей доход научно-исследовательской деятельности.

Приложение № 8. Положение о порядке распределения денежных средств, поступающих в качестве оплаты услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период.

Приложение № 9. Положение о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки обучающихся.

Приложение № 10. Положение о комиссии по подведению итогов лечебно-диагностической работы в системе ОМС.

Приложение № 11. Правила внутреннего распорядка.

Приложение № 12. Положение об объеме и структуре педагогической нагрузки профессорско-преподавательского состава.

Приложение № 13. Положение о фонде поддержки науки.

Приложение № 14. Положение о порядке проведения клинических исследований лекарственных средств.

Приложение № 15. Положение о служебных командировках.

Приложение № 16. Положение об организации работы по охране труда.

Приложение № 17. Положение о порядке представления к наградам работников.

Приложение № 18. Перечень подразделений, должностей работников, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск занятым на работах с вредными условиями труда.

Приложение № 19. Перечень подразделений, должностей работников, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в связи с ненормированным рабочим днем.

Приложение № 20. Форма расчетного листка заработной платы.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения и устанавливающим взаимные обязательства в государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный медицинский университет имени академика И.П.Павлова Министерства здравоохранения России» (далее СПбГМУ или Университет) между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ.

1.2. Сторонами Договора являются работники в лице председателя первичной профсоюзной организации единого представительного органа работников СПбГМУ (далее Профком) Аравийской Долорес Дмитриевны, действующей на основании Положения о профсоюзной организации СПбГМУ, именуемые в дальнейшем «Работники», и государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения России, в лице и.о. ректора Багненко Сергея Федоровича, действующего на основании Устава и приказа Минздрава России от 23.11.2012 № 88-кр, именуемое в дальнейшем «Работодатель».

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Коллективный договор принят в соответствии с Трудовым кодексом РФ, «Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012 – 2014 годы», (утв. Профсоюзом работников народного образования и науки РФ, Минобрнауки России 22.02.2012 № СОГ-3/12), Федеральным законом № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011г. № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», Письмом Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 05.05.2009 № П27-14932-РТК «О направлении Рекомендаций по взаимодействию социальных партнеров в организации в условиях экономического кризиса», Письмом Минобрнауки РФ от 26.06.2003 № 14-55-784ин/15 «О примерных нормах времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования» и иных норм действующего законодательства, положением о профсоюзной организации СПбГМУ, Уставом СПбГМУ и иными локальными нормативными актами.

1.5. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, направлен на повышение жизненного уровня и социальной защищённости работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы СПбГМУ, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и настоящего коллективного договора. Стороны признают своим долгом сотрудничать, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.

1.7. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Коллективным договором.

1.8. Право работников на участие в управлении Университетом осуществляется через Конференцию научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся, Ученый совет Университета, Ученые советы факультетов, а также через первичную профсоюзную организацию работников СПбГМУ.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Приём на работу работников в СПбГМУ осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника с функциональными обязанностями (должностной инструкцией), условиями работы и оплаты труда, разъяснить его права и обязанности, ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего распорядка, Договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника, провести вводный инструктаж по охране труда и противопожарной безопасности.

2.2. Замещение должностей научно-педагогических работников в Университете производится по трудовому договору, заключаемому как на неопределенный срок, так и на определенный срок.

При замещении должностей научно-педагогических работников, за исключением должностей декана факультета, директора научно-исследовательского института и заведующего кафедрой (лабораторией, отделом), заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор, проводимый в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству до начала работы Ученого совета – 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.

Должности декана факультета, директора научно-исследовательского института и заведующего кафедрой (лабораторией, отделом) являются выборными.

5

Заклучению трудового договора с деканом факультета, директором научно-исследовательского института и заведующим кафедрой (лабораторией, отделом) предшествуют выборы. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается локальным нормативным актом Университета.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора, в связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4. Работодатель в соответствии с планом и на основании заявок структурных подразделений предоставляет возможность работникам СПбГМУ повышать квалификацию не реже одного раза в пять лет. Перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения Профкома в соответствии со ст. 196 ТК РФ.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры СПбГМУ, реорганизацией, сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем с учётом мотивированного мнения Профкома. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится с учётом мотивированного мнения Профкома.

2.6. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации СПбГМУ, изменения формы собственности, сокращения объёмов деятельности.

2.7. Сокращение численности работников производится лишь тогда, когда Работодатель исчерпает все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приёма работников;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени с предупреждением об этом работников не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено трудовым законодательством.

2.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников СПбГМУ и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников СПбГМУ может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Профкома.

2.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Университета Работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники Университета предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

Работодатель доводит до сведения всех работников их права и обязанности при сокращении численности или штата работников.

2.10. Трудовые споры, возникающие между работниками и Работодателем, первоначально подлежат рассмотрению Комиссией по трудовым спорам СПбГМУ, в дальнейшем в соответствии с действующим законодательством РФ.

Члены первичной профсоюзной организации предварительно могут обращаться по трудовым спорам в Профком.

2.11. В случае поступления жалобы или заявления на действия или поведение работника от других работников и студентов, работник имеет право ознакомиться с содержанием соответствующего документа.

2.12. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по инициативе Работодателя осуществляется на основании Трудового кодекса РФ, с учётом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса РФ.

2.13. Увольнение осуществляется Работодателем без согласия Профкома в соответствии со статьей 81 Трудового кодекса:

- при ликвидации СПбГМУ;
- при систематическом неисполнении работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или Правилами внутреннего распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;
- при прогуле (в том числе отсутствии на работе более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- при появлении на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- при совершении работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка;
- при совершении по месту работы хищения государственного или общественного имущества;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.14. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается работнику в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ.

При увольнении работника на основании пункта 5 ст. 83 Трудового кодекса РФ, в случае признания работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, ему выплачивается дополнительное выходное пособие в размере 2-х недельного среднего заработка.

2.15. Для оформления досрочной трудовой пенсии по старости Управление кадров СПбГМУ по заявлению работника выдает ему необходимые документы.

2.16. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата Работодатель предоставляет преимущественное право на оставление на работе в СПбГМУ работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным за работком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 Трудового кодекса РФ), а также следующим лицам:
- работникам, проработавшим в СПбГМУ свыше 15 лет;
- работникам в предпенсионном возрасте (менее двух лет до достижения пенсионного возраста);
- одиноким матерям или отцам, воспитывающим детей до 18-летнего возраста.

2.17. Увольнение нижеперечисленных категорий работников допускается исключительно в соответствии с гарантиями, предоставляемыми трудовым законодательством (кроме случаев ликвидации СПбГМУ):

- беременные женщины,
- женщины имеющие детей в возрасте до трех лет,
- одинокие (при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет),
- несовершеннолетние.

Работодатель или его правопреемник обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.17. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем в соответствии со ст. ст. 30, 31 Трудового кодекса РФ.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени, порядок его использования и время отдыха в СПбГМУ определяются Правилами внутреннего распорядка (Приложение к настоящему договору), утверждёнными Работодателем с учётом мнения Профкома.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня, при шестидневной – один выходной день в неделю.

3.3. Учебная нагрузка для профессорско-преподавательского состава в соответствии с Уставом СПбГМУ и Письмом Минобрнауки РФ от 26.06.2003 № 14-55-784ин/15 «О примерных нормах времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования» устанавливается в размере не более 900 часов в учебном году на одну ставку дифференцированно в зависимости от занимаемой должности и основной деятельности кафедры в соответствии с Положением об объеме и структуре педагогической нагрузки профессорско-

преподавательского состава ГБОУ ВПО СПбГМУ им. И.П. Павлова Минздрава России (Приложение к настоящему Договору).

3.4. Работники вправе работать по совместительству, кроме случаев, предусмотренных законодательством РФ. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству для всех категорий работников, не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

3.5. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

3.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Профессорско-преподавательскому составу предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

3.7. Отдельным категориям работников с учётом мнения Профкома устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

– работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительные дни оплачиваемого отпуска и сокращённый рабочий день изложены в Перечне подразделений, должностей работников, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск занятым на работах с вредными условиями труда (Приложение к настоящему договору);

– работникам с ненормированным рабочим днём. Перечень подразделений, должностей работников ГБОУ ВПО "Санкт-Петербургский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова" Министерства здравоохранения Российской Федерации, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в связи с ненормированным рабочим днем изложены в Приложении к настоящему договору.

Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском работника.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утверждёнными Работодателем с учётом мнения Профкома. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется известить работника о начале ежегодного основного оплачиваемого отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Право на использование ежегодного основного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у Работодателя.

3.9. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.10. Работодатель предоставляет по письменному заявлению ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии со статьей 263 Трудового кодекса РФ:

– работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

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.

3.11. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года, предоставляемый только после окончания учебного года для написания монографий, учебников, учебных пособий, иных трудов и в других случаях в соответствии со ст. 335 ТК РФ, Уставом СПбГМУ.

3.12. Перенос отпуска полностью или частично на другой год по инициативе Работодателя, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Ежегодный отпуск продлевается или переносится:

- при временной нетрудоспособности работника в период отпуска;
- по заявлению работника при соглашении сторон.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с условиями оплаты труда, определенными трудовым договором, которые не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными настоящим Договором на основании Положения об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Санкт-Петербургский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова" Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Положение об оплате труда) в соответствии с Приложением к настоящему Договору. Работодатель обязан производить выплату заработной платы работнику со дня фактического допущения его к работе.

4.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с со ст. 151 ТК РФ.

4.3. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение к настоящему договору).

4.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер и порядок доплаты определяется Положением об оплате труда.

4.5. Работникам по их заявлению может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы с оплатой, пропорционально отработанному времени.

4.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха за работу в выходной или праздничный день.

4.7. Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска работнику производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае невыплаты отпускных оплачиваемый отпуск переносится по письменному заявлению работника на другой срок с согласия Работодателя.

4.8. Премирование работников производится в соответствии с Положением об оплате труда.

4.9. Работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплаты компенсационного характера производятся на основании Положения об оплате труда.

4.10. Заработная плата работникам Университета выплачивается два раза в месяц путем выплаты аванса и основной части заработной платы, 9 и 24 числа каждого месяца. Выплата заработной платы осуществляется путем перечисления на указанный работником счет в банке или в исключительных случаях – в кассе Университета в рабочее время. Размер аванса устанавливается не менее 40% должностного оклада работников.

Работодатель предоставляет информацию работнику о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате в виде Расчетного листка заработной платы.

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда ректор Университета несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Работникам, проработавшим в СПбГМУ более 20 лет и вышедшим на пенсию, оформляются пропуска для прохождения на территорию СПбГМУ, в порядке, установленном приказом ректора.

5.2. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством РФ, сообщать персонифицированные данные работников в Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования и Пенсионный фонд.

5.3. Работодатель бесплатно ежегодно обеспечивает новогодними подарками детей работников в возрасте до 14-ти лет включительно на общую сумму до 500 000 (пятьсот тысяч) рублей.

5.4. Работодатель обязуется предоставить возможность пользования спорт-комплексом СПбГМУ, базой отдыха в Васкелово для сотрудников и членов их семей, а также студентов СПбГМУ.

5.5. Работники и бывшие работники СПбГМУ, вышедшие на пенсию, обеспечиваются в клинических подразделениях Университета медицинским обслуживанием по следующим направлениям:

- регулярная диспансеризация в поликлинике с КДЦ при СПбГМУ работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда;
- получение медицинской помощи в поликлинике с КДЦ и клиниках СПбГМУ в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в пределах выделенного финансирования.

5.6. Работодатель и Профком организуют проведение профилактических осмотров работников СПбГМУ.

5.7. Работодатель обеспечивает возможность пользования буфетами и столовыми в учебных корпусах СПбГМУ.

5.8. При направлении работника в служебную командировку Работодатель гарантирует ему сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются в соответствии с Положением о служебных командировках (Приложение к настоящему договору).

5.9. Работодатель осуществляет выплаты за выслугу лет в СПбГМУ в соответствии с действующими нормативами и Положением об оплате труда (Приложение к настоящему договору).

5.10. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оплате труда в следующих случаях:

– смерть работника и близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства), на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения, - в размере 10 000 рублей;

– при форс-мажорных обстоятельствах (пожар, техногенная авария с разрушением значительной части жилища, кража с потерей значительной части имущества) – до 25 000 рублей.

Материальная помощь предоставляется сотруднику не чаще 1 раза в год.

Решение о выплате материальной помощи принимается на основании личного заявления работника соответствующей комиссией, создаваемой приказом ректора. К заявлению прилагаются подтверждающие документы.

5.11. Работодатель выплачивает поощрительные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда в следующих случаях:

– за многолетний добросовестный труд в Университете, в связи с юбилейными датами (50-летием, 55-летием (женщины, достигшие пенсионного возраста), 60-летием, 70-летием со дня рождения и затем каждые 5 лет) при условии работы в Университете более 10 лет;

– в связи с выходом на заслуженный отдых, при стаже работы в Университете не менее 20 лет;

– в связи с профессиональными праздниками и профессиональными юбилейными датами.

5.12. В СПбГМУ применяются следующие виды поощрений в соответствии с Положением о порядке представления к наградам работников (Приложение к настоящему договору):

– награждение медалью «За заслуги перед СПбГМУ им. И.П.Павлова» производится по решению Комиссии СПбГМУ по наградам после утверждения Ученым Советом и ректором;

– награждение Почетной Грамотой Университета производится по решению Комиссии СПбГМУ по наградам после утверждения Ученым Советом и ректором;

– занесение в Книгу Почета СПбГМУ осуществляется решением Ученого Совета с последующим утверждением и по приказу ректора;

- выдвижение на Доску Почета СПбГМУ (осуществляется один раз в два года);
- присвоение Почетного Знака СПбГМУ;
- выдвижение на награждение вышестоящими организациями.

В СПбГМУ могут вводиться и применяться другие виды наград и поощрений, положения о которых принимаются в установленном порядке.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства по обеспечению безопасности труда, обеспечить санитарно-гигиенические условия.

Для реализации этих задач стороны заключают соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Соглашение заключается ежегодно до начала календарного года. Руководитель и профорг структурного подразделения представляют в Профком и отдел охраны труда свои предложения для подготовки соглашения по охране труда до 15 ноября ежегодно.

6.2. Для контроля за условиями труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами СПбГМУ Работодатель и Профком создают Комиссию по охране труда.

6.3. Работодатель обязуется разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учётом мнения Профкома.

6.4. Ежегодно в I квартале начальник отдела по охране труда информирует Профком о состоянии охраны труда в СПбГМУ и причинах производственного травматизма, а также предоставляет сведения:

- о работниках, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда;
- о выполнении Работодателем мероприятий по охране труда;
- о проведении медосмотров работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда.

6.5. Работодатель проводит не реже одного раза в 5 лет аттестацию рабочих мест по условиям труда для выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствии с нормативными требованиями охраны труда, за счёт средств федерального бюджета в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ и приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профкома и отдела охраны труда.

6.6. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, в том числе – профессиональной, производственного травматизма, профилактику и здоровый образ жизни. В частности, Работодатель обеспечивает:

- наличие должности диспансерного врача, диспансерного кабинета, оборудованного в соответствии с нормативами;

– проведение ежегодного профилактического осмотра работников СПбГМУ, определенного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

– проведение флюорографического обследования работников СПбГМУ в соответствии с действующими нормативами;

– ежегодную корректировку списка должностей и подразделений с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест.

6.7. Работодатель обязуется обеспечивать прохождение для работников СПбГМУ курсов повышения квалификации и сертификационных курсов.

6.8. Работодатель в день сдачи крови обеспечивает доноров из числа сотрудников и обучающихся СПбГМУ, сдающих кровь для пациентов СПбГМУ, бесплатным питанием (обед).

Работодатель обязуется прилагать усилия для развития донорства в СПбГМУ, в частности – для обеспечения постоянных доноров из числа сотрудников и учащихся СПбГМУ льготными путевками на санаторно-курортное лечение в соответствии со ст. 22 Федерального закона Российской Федерации от 20 июля 2012 г. № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов».

6.9. Работодатель обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда и проверку знаний требований охраны труда. Допуск к работе работников, не прошедших обучение запрещается.

6.10. Работодатель обязуется ежегодно проводить анализ соблюдения требований пожарной безопасности в структурных подразделениях СПбГМУ и проводить мероприятия, направленные на обеспечение пожарной безопасности. Мероприятия по пожарной безопасности разрабатываются ежегодно и оформляются отдельным локальным документом.

6.11. Работодатель производит очистку территории и кровель зданий СПбГМУ от снега и наледи в зимний период.

6.12. Работникам на работах с вредными условиями труда, выявленным в результате аттестации рабочих мест Работодатель выдаёт бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты либо по письменным заявлениям работников производит замену компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии со ст. 222 Трудового кодекса РФ.

6.13. Работодатель обязуется на работе с вредными условиями труда обеспечивать работников СПбГМУ санитарно-гигиенической одеждой, специальной оде-

ждой, специальной обувью, защитными приспособлениями, мылом, моющими средствами по установленным нормам.

6.14. Ограничивается или запрещается применение труда женщин репродуктивного возраста и лиц в возрасте до 21 года, а также тех лиц, кому эти работы противопоказаны по состоянию здоровья, на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда. Запрещается переноска тяжестей выше установленных норм женщинам, а также лицам в возрасте до 21 года.

6.15. Работодатель обеспечивает нормальный температурный режим в помещениях СПбГМУ. В случае несоответствия температурного режима (ниже + 18 °С зимой или выше +28°С летом) Работодатель:

- осуществляет перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом;

- в помещениях кафедр, отделов, лабораторий, служебных помещениях сокращает продолжительность рабочего дня для работников, работающих в этих помещениях, с сохранением заработной платы.

6.16. Профком оказывает содействие Работодателю в осуществлении мероприятий по охране труда, в частности:

- способствует реализации принимаемых Работодателем мер по улучшению условий труда и быта;

- совместно с отделом охраны труда готовит предложения в соглашение по охране труда и в раздел Коллективного договора по охране труда и осуществляет контроль за ходом их выполнения;

- силами уполномоченных по охране труда и профсоюзного актива оказывает практическую помощь в осуществлении общественного контроля за состоянием охраны труда и соблюдением работниками правил внутреннего распорядка, в проведении анализа состояния производственного травматизма, профзаболеваемости;

- содействует соблюдению нормативов по охране труда и обеспечению санитарно-гигиенических норм состояния помещений СПбГМУ и безопасной работы оборудования;

- ежегодно заключает с территориальным комитетом органов Профсоюза медицинских работников договор коллективного страхования членов профсоюза.

6.17. В случае грубых нарушений нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, норм социально-бытового обслуживания в СПбГМУ со стороны Работодателя, в результате чего создаётся непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, Работник вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. За время приостановки работы за работником сохраняется рабочее место, должность и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.18. Работодатель обязуется обеспечить аптечками первой медицинской помощи все контрольно-пропускные пункты учебных корпусов и общежитий.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ.

7.2. Работодатель предоставляет Профкому в пользование помещение, оборудованное мебелью и оргтехникой с выходом в Интернет, обеспечивает за свой счёт

ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения, предоставляет телефон с городской и междугородней связью, оргтехника, необходимые нормативные правовые документы, транспортные средства, а также возможность размещать информацию в доступном для всех Работников месте.

7.3. Работодатель ежемесячно перечисляет на счёт профкома СПбГМУ членские профсоюзные взносы на основании личных письменных заявлений работников в размере 1% от заработной платы. Профком совместно с Работодателем контролирует удержание и перечисление профсоюзных взносов. Работодатель продолжает перечислять профсоюзные взносы, в случае перехода работника на другую должность или в другое подразделение.

7.4. Работодатель включает Профком в перечень подразделений для обязательной рассылки приказов СПбГМУ, распоряжений, положений, других документов по изменению трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников.

7.5. Профком вносит предложения в письменном виде Работодателю о принятии необходимых нормативных положений по организации и оплате труда, по охране труда и другим социально-экономическим вопросам развития СПбГМУ, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется рассмотреть предложения, проекты и в месячный срок сообщить письменно мотивированный ответ Профкому.

7.6. Работодатель не препятствует представителям Профкома:

- в посещении ими подразделений для реализации своих обязанностей и предоставленных им законодательством и Коллективным договором прав;
- в проверке работы общежитий, столовых, буфетов, базы отдыха в Васкелово;
- в предоставлении по запросу информации, сведений и разъяснений по вопросам условий труда, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии.

- в участии в заседаниях Учёного Совета СПбГМУ, Учёных Советов факультетов, Клинического совета, Научного Совета, Ректората СПбГМУ при рассмотрении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников.

7.7. Через газету «Пульс» и официальный сайт СПбГМУ Профком вправе информировать работников о деятельности первичной профсоюзной организации, излагать её позицию и решения.

7.8. Членам профкома, не освобождённым от основной работы, предоставляется 4 часа в неделю с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных задач и уставных функций.

7.9. Работники СПбГМУ, являющиеся членами Профкома, в том числе Председатель Профкома, по итогам работы премируются в соответствии с условиями Положения об оплате труда (Приложение к настоящему договору).

7.10. Члены выборных профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы (члены Профкома, профорги) не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома. Увольнение или перевод на другую работу этих лиц по инициативе Работодателя допускается только с предварительного согласия Профкома СПбГМУ (Статья 374 Трудового кодекса РФ).

7.11. Работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием в состав профсоюзного комитета, после окончания срока выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) в СПбГМУ. Увольнение по инициативе Работодателя председателя первичной профсоюзной организации не допускается в течение 2-х лет после окончания срока его выборных полномочий, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (Статья 376 Трудового кодекса РФ).

7.12. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов СПбГМУ, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (кроме увольнения), переводу на другую работу без предварительного согласия Профкома.

7.13. Профком оставляет за собой право участия в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников и обучающихся высших учебных заведений, а также медицинских работников.

7.14. Для реализации возложенных функций Профкому предоставляются следующие дополнительные права и гарантии:

- председатель Профкома либо лицо, его замещающее, имеет право участвовать в совещаниях, собраниях, проводимых администрацией СПбГМУ, при решении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы Работников;

- представители первичной профсоюзной организации включаются в создаваемые администрацией СПбГМУ комиссии, в компетенцию которых входит решение вопросов, связанных с трудовыми, социальными и иными правами Работников; председатель Профкома вправе быть избранным в члены Ученого совета, быть членом Ректората, аттестационно-тарификационной комиссии СПбГМУ;

- Работодатель обязуется по письменному заявлению председателя Профкома информировать Профком о решениях контрольных (надзорных) государственных органов, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных, непосредственно связанных с ними, отношений в СПбГМУ, путем предоставления копии такого решения в течение 10 (десяти) дней с момента получения Работодателем этого решения от соответствующего государственного органа;

- Работодатель и Профком предоставляют друг другу необходимую информацию для осуществления указанных целей, ежегодно информируют работников СПбГМУ о результатах выполнения Коллективного договора.

8. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ, РАБОТНИКОВ И ПРОФКОМА

8.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты; локальные нормативные акты, действие которых распространяется на СПбГМУ в установленном законом порядке; условия Коллективного договора и трудовых договоров;

- учитывать мотивированное мнение Профкома при принятии локальных нормативных актов в соответствии со ст. 372 и 373 Трудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством и положениями Договора;

- предоставлять Работнику работу в соответствии с трудовым договором;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором и Положением об оплате труда (Приложение к настоящему договору);
- создавать условия для профессионального роста работников;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников СПбГМУ оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- предоставлять по письменному запросу Профкома полную и достоверную информацию для осуществления контроля за выполнением Коллективного договора;
- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах Профкому в установленные сроки;
- способствовать созданию благоприятных условий для стабильной и эффективной деятельности Работников, их социальной защищённости и организации отдыха;
- оказывать содействие Работникам и Профкому во включении работников в региональные целевые программы;
- выполнять иные обязанности, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

8.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои функциональные обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать Устав СПбГМУ, правила внутреннего распорядка, правила и инструкции по охране труда и иные локальные нормативные акты СПбГМУ;
- экономно расходовать электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- бережно относиться к материально-технической базе СПбГМУ, к имуществу других работников, нести дисциплинарную и материальную ответственность в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами;
- постоянно совершенствовать своё профессиональное мастерство в соответствии с современными образовательными и иными стандартами;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права других работников;

8.3. Профком обязуется:

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, защищая права и законные интересы членов профсоюза по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий работникам;
- способствовать устойчивой деятельности СПбГМУ;
- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости работников, соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, полному, своевре-

менному и качественному выполнению трудовых обязанностей, защищать трудовые права работников;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего Коллективного договора, других локальных нормативных актов, действующих в соответствии с трудовым законодательством в СПбГМУ;

- обсуждать на заседаниях Профкома полученную от Работодателя информацию и результаты выполнения Коллективного договора с приглашением представителей Работодателя;

- освещать деятельность первичной профсоюзной организации СПбГМУ в средствах массовой информации;

- оказывать эффективную защиту интересов работников, в случае нарушения их трудовых прав;

- реализовывать следующие мероприятия, также частично финансируемые Работодателем, по реализации положений настоящего Договора:

- подготовку всех материалов для оформления Доски Почета;

- работу по развитию внутрироссийского и международного взрослого и детского туризма;

- курирование оздоровительной базы в Васкелово;

- комплектование и выдачу новогодних подарков детям работников СПбГМУ;

- премирование работников по итогам реализации пунктов Коллективного договора по представлению Профкома СПбГМУ;

- проведение консультаций по вопросам социальной защиты работников и студентов (пенсии, дотации, отпуска и т.п.);

- составление и корректировку списков ветеранов войн и труженников тыла, а также ветеранов труда СПбГМУ;

- организацию, совместно с администрацией СПбГМУ, торжественных мероприятий, посвященных Дню снятия блокады Ленинграда (27 января), Дню победы (9 мая), Дню скорби и печали (22 июня), Дню начала блокады Ленинграда (8 сентября);

- оказание материальной помощи нуждающимся работникам, ветеранам труда СПбГМУ, оказание поддержки коллективам подразделений СПбГМУ;

- дотацию программ поддержки семей с детьми, развития детского отдыха;

- развитие взаимовыгодных связей с российскими и зарубежными ВУЗами, в том числе стран СНГ;

- поощрительные выплаты в связи с юбилеями и профессиональными праздниками для членов профсоюза.

9. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

9.1. Настоящий Договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие Договора на

срок не более трёх лет. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.2. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

9.3. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.6. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

9.7. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

9.9. При заключении нового Коллективного договора не допускается ухудшение положения работников по сравнению с настоящим Коллективным договором.

Председатель Профкома сотрудников
ГБОУ ВПО СПбГМУ им. И.П. Павлова
Минздрава России

Д. Д. Аравийская
Д.Д. Аравийская

«29» 04 2013 г.



И.о. ректора
ГБОУ ВПО СПбГМУ им. И.П. Павлова
Минздрава России

С. Ф. Багненко
С.Ф. Багненко

«29» 04 2013 г.

