

Ректор
государственного
образовательного
высшего образования
государственный
технологический
университет



/ Е.П.Масюткин
2016 г.

Федерального
бюджетного
учреждения
«Керченский
морской

Председатель
организации Профсоюз
государственного
образовательного
высшего образования
государственный
технологический



« 03 » 10.10.16
Н.В. [Signature] ич

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «КЕРЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МОРСКОЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

НА 2016-2018 гг.

Керчь, 2016 г.

Департамент труда и социальной
защиты населения

Администрации города Керчи

проведена уведомительная регистрация
коллективного договора (изменений
и дополнений к коллективному договору)

Регистрационный № 34

от « 16 » июня 2016 г.

1 Общие положения

1.1 Определения

Для целей настоящего Коллективного договора применяются следующие термины:
Работодатель - Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Керченский государственный морской технологический университет» (в дальнейшем - «Университет»), юридический адрес: 298309, город Керчь, ул. Орджоникидзе, дом 82.

Работники Университета – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет».

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем.

Профсоюз – Общественная организация Профсоюз Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Керченский государственный морской технологический университет»

1.2 Стороны и статус Коллективного договора

Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице ректора Масюткина Евгения Петровича и Работниками ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет», от имени которых выступает Общественная организация Профсоюз Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Керченский государственный морской технологический университет» в лице председателя Профсоюза Чибич Наталии Витальевны.

Коллективный договор является правовым документом, регулирующим взаимоотношения Работодателя с трудовым коллективом Работников Университета. Договор составлен на основе положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», других законодательных актов Российской Федерации.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочивают Профсоюз защищать их права и представлять их интересы перед Работодателем.

1.3 Цели и задачи Коллективного договора

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Университета и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, отраслевым соглашением и иными нормативными правовыми актами.

Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности Университета, предусмотренной его Уставом;
- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- правового закрепления норм отношений между Работодателем, Работниками Университета и Профсоюзом;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, трудовым коллективом, отдельными Работниками и Профсоюзом;
- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий;
- создания системы морального и материального поощрения Работников.

1.4 Обязательность выполнения условий Коллективного договора

Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников Университета. Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.5 Срок действия Коллективного договора

Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с 01.01.2016 и действует по 31 декабря 2018 г.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия Коллективного договора. Предложение о продлении срока действия Коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме. Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия Коллективного договора обязаны в течение семи календарных дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока Коллективного договора, продление срока утверждается совместным решением Работодателя и Профсоюза с последующим уведомлением трудового коллектива. В случае отрицательного ответа - настоящий Коллективный договор прекращает свое действие и назначается процедура заключения нового коллективного договора в установленном порядке.

1.6 Условия заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений

Основные положения Коллективного договора выработаны в ходе обсуждения и переговоров комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора в Университете, основанных на принципах социального партнерства, защиты социальных прав каждого члена трудового коллектива Работников Университета (согласно ст.35 Трудового Кодекса РФ).

Коллективный договор утверждается на заседании комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора в Университете,

Коллективный договор считается утвержденным, если за него проголосовало большинство присутствующих членов комиссии.

Внесение изменений или дополнений в Коллективный договор осуществляется по представлению любой из сторон Коллективного договора и утверждается совместным решением Работодателя и Профсоюза с последующим уведомлением трудового коллектива.

2 Трудовые отношения

2.1 Трудовой договор

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Университета, и не может ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством.

В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

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

Заключению трудового договора на должности научно-педагогических Работников (профессорско-преподавательский состав, научные Работники) предшествует избрание по конкурсу.

Порядок и условия избрания по конкурсу определяются Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических Работников, утвержденным Приказом Министерства образования и науки России от 04.12.2014 №1536

Конкретные сроки трудового договора с лицами профессорско-преподавательского состава и научными работниками устанавливаются согласно результатов конкурса или по соглашению сторон.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или иных условий труда (структурная реорганизация учреждения, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации). 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. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора с Работником из числа профессорско-преподавательского состава допускается, как правило, только на новый учебный год. В течение учебного года изменение условий трудового договора с Работником из числа ППС допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, связанными с необходимостью улучшения качества учебного процесса в Университете.

2.2 Прием на работу

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника с Уставом Университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, положением о неразглашении персональных данных, положением о заработной плате ФГБОУ ВО КГМТУ, должностными инструкциями, факт ознакомления фиксируется личной подписью Работника в трудовом договоре. Вышеуказанные локальные нормативно-правовые акты принимаемые Работодателем размещаются на официальном сайте университета <http://kgmtu.ru/> и являются открытыми для всеобщего доступа.

Работник, впервые принимаемый на работу и желающий вступить в Профсоюз, должен написать заявление на имя председателя Профсоюза о приеме в Профсоюз и написать заявление на имя ректора Университета о безналичном удержании профсоюзных взносов через бухгалтерию Университета.

2.3 Прекращение трудового договора

Прекращение трудового договора (увольнение) между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 Трудового кодекса Российской Федерации.

Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 8 статьи 81, пунктами 1 или 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодателем производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4 Сокращение численности или штата Работников

Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения численности или штата Работников Университета, а также нарушений правовых гарантий Работников при расторжении с ними трудовых договоров.

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профсоюз не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудового договора), а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются показателями численности увольняемых работников за конкретный период времени:

сокращение численности или штата Работников в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Массовым высвобождением считается одновременное сокращение 10 и более процентов от общей численности Работников Университета.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и увольняемых Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение Работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;
- регулярно (не реже двух раз в месяц) в этот период под роспись предоставляет Работнику список вакантных должностей Университета для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;
- предоставляет по письменному заявлению Работника в этот период не более 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (не более чем за 2 года до пенсии).

2.5 Должностные инструкции

В каждом структурном подразделении Университета находятся должностные инструкции всех категорий Работников данного подразделения. Руководитель подразделения обеспечивает Работникам возможность пользования инструкцией.

Ответственность за наличие должностных инструкций возлагается на руководителей подразделений.

2.6 Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работники Университета имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Педагогические работники имеют право на отпуск в количестве 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. №466.

Иные работники имеют право на отпуск в количестве 28 календарных дней в соответствии с ст.115 Трудового Кодекса РФ.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюза Университета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

Отпуск профессорско-преподавательскому составу предоставляется, как правило, в летний каникулярный период.

Оплата отпуска производится не позднее 3 дней до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Не допускается не предоставление отпуска в течение двух лет подряд и отзыв из отпуска Работодателем без согласия Работника.

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

2.7 Дополнительные оплачиваемые отпуска

Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации (на основании специальной оценки условий труда- согласно приложение № 1);
- иные виды оплачиваемых отпусков, предусмотренные действующим Трудовым Кодексом РФ.

2.8 Порядок предоставления длительных отпусков педагогическим Работникам

Работодатель обязуется предоставлять педагогическим Работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск предоставляется Работнику по его письменному заявлению.

Вопрос о сохранении основного должностного оклада Работника (или части должностного оклада) на период его длительного отпуска (или части отпуска) решается Работодателем, исходя из финансового положения Университета, на основании рекомендации Ученого Совета Университета.

2.9 Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы

Согласно ст. 128 ТК РФ:

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.

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

Согласно ст.263 ТК 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 четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3 Оплата труда

3.1 Общие требования

Размеры и условия оплаты труда Работников Университета устанавливаются в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (с изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений 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» (с учетом изменений и дополнений), приказами Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», иными нормативными правовыми актами Правительства РФ, Минздравсоцразвития РФ, Министерства образования и науки РФ, содержащими нормы трудового права, Приказом Росрыболовства от 20.10.2008 N 252 (ред. от 03.06.2011) "О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Федеральному агентству по рыболовству, Приказом Росрыболовства от 20.10.2008 N 253 "О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных Федеральному агентству по рыболовству", Уставом ФГБОУ ВО «КГМТУ»

Фонд оплаты труда Работников Университета формируется на календарный год, исходя из объема лимитов субсидирования федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры должностных окладов рассчитываются и устанавливаются Работодателем по квалификационным уровням (подуровням) соответствующей профессиональной квалификационной группы исходя из лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников Университета, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Заработная плата Работника включает в себя должностной оклад (минимальный оклад (ставка) с применением повышающего коэффициента), почасовую оплату, а также доплаты, надбавки, премии и другие виды компенсационных и стимулирующих выплат.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

Заработная плата выплачивается Работнику в соответствии с Положением об оплате труда, которое утверждается Работодателем и является отдельным локальным нормативным актом.

Финансовое обеспечение оплаты труда в Университете осуществляется за счет следующих источников:

- субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

- целевых субсидий;

- средств от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольных пожертвований, и иных средств от иной приносящей доход деятельности, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета (средства от сдачи в аренду), и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и по видам деятельности, предусмотренной Уставом университета.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- за счет целевых субсидий;
- за счет средств от приносящей доход деятельности.

Минимальный размер оплаты труда работника гарантируется ректором за счет указанных источников финансирования.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по

профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням ПКГ и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается ректором персонально в отношении конкретного работника.

К минимальным размерам окладов (ставкам заработной платы) могут устанавливаться повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты устанавливаются к минимальным должностным окладам по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп ПКГ. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

К повышающим коэффициентам относятся:

1. Персональный повышающий коэффициент к окладу работника, устанавливаемый ректором с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности, инициативности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач и других факторов;

2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии, в зависимости от повышенной сложности и важности выполняемой работы, по данной должности, уровня ответственности по должности и других критериев значимости должности или профессии;

3. Повышающий коэффициент по структурному подразделению, устанавливаемый при наличии особой важности и ответственности деятельности подразделения для всего Университета независимо от профиля его деятельности.

Перечисленные повышающие коэффициенты могут устанавливаться как на определенный срок, так и на постоянной основе.

Размеры персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) назначаются ректором Университета, в том числе по представлению руководителей структурных подразделений при условии наличия средств и устанавливаются приказом по Университету.

Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной организационной структурой университета, в разрезе источников финансирования и категорий персонала. В штатном расписании Университета указываются должности (профессии) работников, количество ставок, должностные оклады, выплаты компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и коллективным договором производимые работникам, зачисленным на штатные должности. Штатное расписание и все изменения к нему утверждается ректором университета.

С целью поощрения Работников за добросовестный, качественный и эффективный труд их материального стимулирования Работодатель в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности осуществляет выплаты стимулирующего характера и премирование Работников. Выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «КГМУ»

Виды компенсационных выплат устанавливаются в Университете в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, приказах Минздравсоцразвития РФ, положении об оплате труда работников ФГБОУ ВО «КГМУ»

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации);
- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплата за работу в ночное время;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими гостайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- прочие компенсационные выплаты в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами включаются в трудовой договор с работником.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам работников, установленным в трудовых договорах (если иное не предусмотрено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации), в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, установленному в трудовом договоре, без учета повышающих коэффициентов.

Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств целевых субсидий и средств, от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

При этом объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Кроме указанного фонда на выплату стимулирующих надбавок и доплат может использоваться как экономия фонда оплаты труда Университета в целом, так и экономия фонда оплаты труда отдельных структурных подразделений.

Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств целевых субсидий и средств, от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

При этом объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Кроме указанного фонда на выплату стимулирующих надбавок и доплат может использоваться как экономия фонда оплаты труда Университета в целом, так и экономия фонда оплаты труда отдельных структурных подразделений.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к результативному и эффективному труду, а также поощрение за выполненную работу, а именно:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- выплаты за качество выполняемых работ.
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Методика оценивания и установления критериальных показателей результатов деятельности работников регламентируются иными локальными нормативными актами университета. Особенности установления стимулирующих выплат различным категориям работников устанавливаются согласно положению об оплате труда в ФГБОУ ВО «КГМУ», которое является отдельным нормативным актом.

Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в университете приказами ректора в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются как в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу, указанному в трудовом договоре, так и в абсолютном размере.

В случае прекращения оснований для установления стимулирующей выплаты, в том числе изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, по результатам аттестации, уменьшения объема работ (функциональных обязанностей) работника, а также в случае некачественного или несвоевременного выполнения работником порученной основной и (или) дополнительной работы и др., стимулирующая выплата может быть уменьшена или отменена.

Действие стимулирующих выплат прекращается при переводе работника на иную должность и (или) в другое подразделение, а также при изменении системы оплаты труда, организационных и (или) технологических условий труда.

Базовыми критериями установления стимулирующих выплат являются:

- Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;
- Интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в образовательном и научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления, обеспечением безопасности вуза, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;
- Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;
- Показатели проводимых рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений Университета.
- Внедрение инновационных процессов и новых технологий в образовательный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет.
- Иные показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению Уставной деятельности университета.

Работодатель признаёт приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок, установленным законодательством РФ, настоящим Коллективным договором и трудовыми договорами перед всеми остальными расходами, осуществляемыми за счет средств от приносящей доход деятельности, в том числе на административно-хозяйственные нужды, капитальные вложения, материально-техническое и учебно-методическое обеспечение.

3.2 Сроки оплаты труда

Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем через каждые полмесяца в денежной форме.

Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц. Заработная плата выплачивается 25-ого текущего месяца (аванс за первую часть месяца) и 10-ого следующего месяца (окончательный расчет за вторую половину месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Величина денежной компенсации, выплачиваемой Работодателем при нарушении срока выплаты Работнику заработной платы, других выплат в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации составляет одну трехсотую действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации за каждый день задержки.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до

выплаты задержанной суммы.

Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.3 Организация оплаты труда

Выплата заработной платы Работнику производится в денежной форме одним из двух способов:

- перечислением на счет Работника в банке;
- наличными через кассу Университета (в случае, если отсутствует техническая возможность открыть расчетный счет в банке).

Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Для перечисления заработной платы на счет в банке Работник должен написать заявление с указанием реквизитов банковского счета.

При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4 Оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска

Работодатель обязан производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.5 Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда, за работу в выходные и праздничные дни

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, Работнику производятся следующие доплаты и (или) повышающие коэффициенты к основному должностному окладу:

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий

праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 06-00) оплачивается в повышенном на 40% от должностного оклада размере по сравнению с работой в нормальных условиях;
- оплата труда за расширение зоны обслуживания или при совмещении профессий устанавливается Работодателем по соглашению с Работником.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

3.6 Оплата за вредные условия труда

Всем категориям Работников, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачиваются надбавки к должностным окладам. Основанием для установления надбавок являются:

- приказ ректора Университета по результатам специальной оценки условий труда;
- записи в журнале фиксации работы (и ее продолжительности) во вредных и (или) опасных условиях труда.

Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом Работодателя с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации, и не могут быть ниже минимальных размеров, установленных законодательством.

Надбавка за вредные условия труда выплачивается Работнику ежемесячно. В течение года в рабочем порядке вносятся изменения и дополнения к приказу по мере поступления дополнительных представлений от руководителей подразделений.

Список должностей, для которых устанавливаются указанные надбавки, составляется по результатам специальной оценки условий труда.

3.7 Почасовая оплата

Работники из числа профессорско-преподавательского состава и педагогических работников, состоящие в штате Университета, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда.

3.8 Надбавки и компенсации

Работодатель обязуется выплачивать в полном объеме и в установленные сроки все надбавки и компенсации, установленные законодательством РФ при наличии финансирования из федерального бюджета.

3.9 Материальная помощь

Работодатель и Профсоюз, оказывают материальную помощь Работнику в случае возникновения у него особых, исключительных жизненных ситуаций, а именно:

Работодатель оказывает материальную помощь в следующих случаях:

- в случае смерти работника – в размере 10 000 (десяти тысяч рублей) одному члену семьи умершего работника (родителям, супругу, детям, родным брату, сестре);
- в случае смерти близкого родственника работника (жены, мужа, матери, отца, детей) в размере 10 000 (десяти тысяч рублей);
- в связи с юбилейными датами работника (для женщин – 50,55 лет) для мужчин – 50,60 лет) в размере должностного оклада;

Работодатель вправе:

- оказывать материальную поддержку работникам, аспирантам, докторантам при защите диссертаций. Размер материальной помощи определяется Работодателем отдельно по каждому заявлению;
- в связи с трудным материальным положением (по согласованию с профсоюзной организацией) при непрерывном стаже работы в университете не менее 3-х лет в размере должностного оклада;

Профсоюз оказывает материальную помощь только Работникам - членам Профсоюза по их письменным заявлениям. Решение о выделении помощи и её размеры определяются коллегиально на заседании Профсоюза.

4 Рабочее время и время отдыха

Нормальная продолжительность рабочего времени для Работников Университета не должна превышать 40 часов в неделю, для профессорско-преподавательского состава, для преподавательского состава СПО - не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических Работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и расписанием занятий, утвержденным в установленном порядке.

Учебная нагрузка для педагогических Работников устанавливается в зависимости от их квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году. Для педагогических работников СПО, педагогических работников дополнительного образования (довузовская подготовка) учебная нагрузка составляет до 720 часов.

Под учебной нагрузкой понимаются: лекции, практические занятия, лабораторные работы, семинары для студентов и аспирантов, коллоквиумы, руководство дипломными и курсовыми работами, руководство выпускными работами магистров и бакалавров, специалистов, слушателями, специалистами среднего звена, аспирантами, докторантами, стажерами, соискателями, практикой, прием зачетов, экзаменов, индивидуальная работа со студентами, консультации, проверка контрольных и курсовых работ, руководство студентами всех уровней обучения, работающими по индивидуальным планам, а также другие виды работ, определяемые соответствующим федеральным органом исполнительной власти.

Для организации работы кафедры составляется план работы кафедры и индивидуальные планы преподавателей.

При составлении расписания рекомендуется не планировать одному преподавателю более 4 часов подряд лекционных или 6 часов лабораторных или практических занятий.

4.1 Для профессорско-преподавательского состава, преподавательского состава СПО устанавливается шестидневная рабочая неделя. Для педагогических работников СПО устанавливается пятидневная рабочая неделя. Для педагогических работников и учебно - вспомогательного персонала подготовительного отделения устанавливается шестидневная рабочая неделя. Для всех остальных Работников Университета устанавливается пятидневная рабочая неделя. В необходимых случаях режим работы определяется отдельными графиками, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

4.2 Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни оформляется приказом ректора с учетом мнения Профсоюза Университета. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере, или, по желанию Работника, предоставлением другого дня отдыха, который можно присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску.

4.3 Ночное время устанавливается с 22 часов до 6 часов.

4.4 Продолжительность перерыва для отдыха и питания в Университете устанавливается перерыв продолжительностью не менее 30 минут.

4.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 час.

4.6 Для Работников с пятидневной рабочей неделей устанавливается два выходных дня - суббота и воскресенье. Для Работников с шестидневной рабочей неделей устанавливается один выходной день - воскресенье. Для Работников на сменных работах выходные дни представляются согласно графика работы.

4.7 Работодатель обязуется (по письменному заявлению Работника) предоставлять Работникам дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста (1-4 класс) в школу в начале учебного года (1 сентября) и в конце учебного года (последний звонок)- 2 календарных дня;
- для сопровождения детей старшего школьного возраста (11 класс) в школу в конце учебного года (последний звонок) -1 календарный день;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет -1 календарный день (один раз в год);

5 Улучшения условий и охраны труда работников

5.1 Соглашение по охране труда

Работодатель обязуется обеспечить право Работников Университета на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний.

Способы реализации этого права отражены в соглашении об охране труда (приложение №2)

5.2 Средства, выделяемые на охрану труда

Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая проведение специальной оценки условий труда, как за счет выделенных бюджетных средств, так и за счет внебюджетных источников в размере не менее 0,2% от денежных средств, поступивших от осуществления Университета приносящей доход деятельности.

5.3 Общие требования к условиям труда

С целью создания нормальных условий труда Работников Университета, Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах,

выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением(согласно результатам проведенной специальной оценки условий труда);

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон №426-ФЗ от 25.12.2013) с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств 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);
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля ФГБОУ ВО «КГМТУ» в целях проведения проверок условий и

охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- проводить инструктаж Работников о требованиях охраны труда с обязательным ведением журналов (вводных и на рабочих местах).
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.4 Требования к помещениям Университета

Работодатель обязуется обеспечить:

- нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений Университета для безопасного их использования Работниками;
- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);
- установленный нормами тепловой режим в помещениях Университета, подготовленных к зиме.

Учебные аудитории должны соответствовать требованиям Санитарных Правил и Норм, требованиям учебного процесса и перед началом учебного года проверяются службой АХЧ.

Коменданты учебных корпусов или сотрудники, ими уполномоченные, обязаны перед началом учебных занятий проводить осмотр вверенных им аудиторных фондов, библиотек, а также мест общего пользования с фиксацией результатов в специальном журнале. О выявленных случаях отклонения условий в аудиториях от нормальных немедленно сообщать в соответствующие службы Университета для принятия необходимых мер: опечатывания, выведения из расписания, проведения ремонтных или восстановительных работ.

Все лаборатории должны быть укомплектованы, необходимым количеством средств огнетушения, пожарной сигнализацией, аптечкой первой помощи. В лаборатории должен быть паспорт с отметками о наличии вышеперечисленных средств.

5.5 Выдача молока и лечебно-профилактического питания

На работах с вредными условиями труда (определенных по результатам специальной оценки условий труда) Работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (в соответствии со ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации). Нормы и условия выдачи работникам молока или других равноценных пищевых продуктов, порядок компенсационной выплаты осуществляются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социальной политики РФ от 16 февраля 2009 г. № 45н. «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или

других равноценных пищевых продуктов» (с изменениями от 19 апреля 2010 г.) (приложение №3).

5.6 Порядок использования средств связи, ресурсов сети интернет

Выход на междугороднюю телефонную, телеграфную, зарубежную почтовую, телефаксную, телетайпную связь осуществляется с разрешения ректора. Перечисленные услуги, связанные с решением служебных вопросов, предоставляются бесплатно по представлению руководителя подразделения (университета, факультета).

Работникам Университета для выполнения своих должностных обязанностей также предоставляется право бесплатно использовать системы электронной почты и других служб Интернет через компьютеры, установленные в подразделениях Университета.

5.7 Изменение режима рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных

Работодатель обеспечивает тепловой режим в помещениях университета в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда, а в случае невозможности немедленного устранения нарушений имеет право совершать следующие действия:

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если среднесменная температура в этих помещениях ниже нижней границы допустимой и находится в пределах 14–16 градусов по Цельсию, на основании представления совместной комиссии профсоюза и работодателя;

- прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если среднесменная температура в этих помещениях опускается ниже 14 градусов по Цельсию, на основании представления совместной комиссии профсоюза и работодателя;

- сокращать продолжительность рабочего дня на 3 часа для работающих в помещениях, если среднесменная температура в этих помещениях превышает верхние границы допустимых уровней и находится в пределах 29–31 градус по Цельсию, на основании представления совместной комиссии Профсоюза и Работодателя;

- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32 градуса по Цельсию, на основании представления совместной комиссии профсоюза и работодателя (СанПиН - 2.2.4.545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

5.8 Противопожарные мероприятия

Работодатель обеспечивает все объекты Университета средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами. Курение во всех помещениях и на всей территории Университета запрещается.

Во всех помещениях Университета вывешиваются инструкции по поведению Работников в случае возникновения пожара.

Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

5.9 Перерывы для отдыха и питания

В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут.

Кроме этого, преподавателям предоставляется перерыв для отдыха между парами занятий продолжительностью не менее 10 минут. Работодатель, администрация подразделения не имеют права требовать от Работника исполнения своих трудовых обязанностей во время перерыва на отдых.

Время предоставляемых перерывов определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, являющимися отдельным локальным актом, который утверждается Работодателем и согласовывается с Профсоюзом.

5.10 Обязанности Работника в области охраны труда

В соответствии со ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

5.11 Обеспечение Работников медицинской помощью

Работодатель обязуется:

- обеспечить Работников Университета неотложной медицинской помощью через здравпункты Университета;
- укомплектовать медикаментами аптечки первой помощи подразделения Университета, связанные с работами повышенной опасности и вредными условиями труда, а также вахты всех учебных корпусов и общежитий, деканаты факультетов, СМТ ФГБОУ ВО «КГМУ». Ответственными за сохранность аптек, выдачу медикаментов Работникам назначить комендантов корпусов, общежитий, руководителей подразделений; ответственным за содержание аптек и соответствие нормам годности медикаментов назначить сотрудников здравпунктов Университета.

6 Социальные гарантии

6.1 Средства социальной поддержки Работников

Для осуществления социальной поддержки Работников Университета используются следующие средства:

- средства, выделяемые Работодателем для социальной поддержки Работников;
- средства, выделяемые Профсоюзом на социальные нужды.

Работодатель обязуется выделять на эти цели не менее 1% от внебюджетного фонда оплаты труда Университета. Профсоюз обязуется для реализации социальных гарантий Работников выделять не менее 15% профбюджета.

Использование средств социальной поддержки Работников Университета производится по следующим статьям:

- материальная помощь Работникам согласно п.3.9.настоящего коллективного договора
- средства, выделяемые для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы среди Работников Университета;
- приобретение путевок на санаторно-курортное лечение;
- другие социальные расходы.

Расходование средств на социальную поддержку сотрудников, выделяемых Работодателем, осуществляется по согласованию с Профсоюзной организацией.

6.2 Обеспечение Работников питанием

Работодатель обязуется организовать питание в обеденный перерыв в столовой Университета.

Профсоюзная организация вправе осуществлять контрольные функции за организацией питания Работников в соответствии с настоящим коллективным договором.

Работникам Университета предоставляется право на специальное обслуживание в столовой в связи с необходимостью проведения особых мероприятий (юбилеи, поминки и др.) Спецобслуживание производится на платной основе при наличии соответствующих возможностей столовой по письменному заявлению руководителя подразделения, Работника с разрешения Работодателя не ранее 14.00.

6.3 Отдых и санитарно-курортное обслуживание работников

Путевки, приобретенные Профсоюзной организацией за счет своих средств, распределяются по решению Профсоюза в соответствии с очередностью.

6.4 Культурно-массовая работа

Для организации культурно-массовой работы Работодатель и Профсоюз выделяют необходимые денежные и материальные средства.

Работодатель обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий подразделений, Профсоюза, иных общественных организаций Университета по их письменным заявкам.

Профсоюз, Работодатель обязуются принимать активное участие в организации культурно-массовых мероприятий, фестивалей, смотров-конкурсов, концертов, экскурсий, кружков, секций, студий и др.

6.5 Социальные гарантии Работникам при увольнении

При расторжении трудового договора Работник получает выходные пособия в соответствии с ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации. Помимо случаев выплаты выходных пособий и их размеров, установленных ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, дополнительное выходное пособие выплачивается следующим категориям Работников:

- получивших трудовое увечье при исполнении ими трудовых обязанностей в размере трех должностных окладов.

Профсоюз обязуется выплачивать из средств профбюджета материальную помощь при увольнении в связи с сокращением численности или штата следующим категориям Работников - членов Профсоюза:

- имеющих профсоюзный стаж в Университете не менее 10 лет;
- активистам Профсоюзной организации.

Конкретные размеры материальной помощи определяются при ежегодном планировании профбюджета и утверждаются решением Профсоюза.

6.6 Права личности

Каждый Работник Университета имеет право на эффективное использование своих трудовых навыков, уважение своей личности, чести и достоинства. Работодатель обязуется организовать работу всех органов управления и вспомогательных служб так, чтобы эти права соблюдались неукоснительно. Лица, нарушающие данные права Работников, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Члены коллектива университета обязуются уважительно относиться к представителям Работодателя, друг к другу, и во всех случаях соблюдать такт и достоинство.

6.7 Другие социальные гарантии и обязательства Работодателя

Работодатель обязуется:

- обеспечить права Работников на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 85 - ст. 90 Трудового кодекса Российской Федерации;
- обеспечить право Работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате), в срок не позднее пяти рабочих дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

7 Взаимодействие Работодателя и Профсоюза, гарантии профсоюзной деятельности

7.1 Взаимодействие Работодателя и Профсоюзной организации

Работодатель и Профсоюз обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности Университета;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива Университета, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

Работодатель обязан соблюдать права и гарантии Профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию Профсоюзной организации.

Работодатель признает право Профсоюза вести переговоры от имени Работников по заключению Коллективного договора, а также по согласованию и учету мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов и в иных установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Коллективным договором случаях.

Работодатель обязуется предоставлять Профсоюзу по запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы столовой, условий проживания в общежитиях Работников и обучающихся.

Стороны договорились, что одной из форм взаимодействия Работодателя и Профсоюзной организации являются официальные письменные запросы и ответы на запросы. Сторона, получившая письменный запрос, обязана в течение от семи до четырнадцати рабочих дней направить письменный ответ другой стороне. Отказ от ответа или несвоевременный ответ рассматриваются как уклонение от законных процедур и нарушение базовых принципов социального партнерства.

7.2 Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим Коллективным договором социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Работодатель обязуется предоставить Профсоюзу в бесплатное пользование:

- отдельное помещение; не допускается размещение Профсоюза в помещении совместно с другими подразделениями Университета; не допускается перемещение Профсоюза из одного помещения в другое без его согласия;
- прямой городской телефон; не допускается предоставление телефона, подключенного по параллельной или спаренной схеме;
- электронную почту, доступ к сети Интернет;
- компьютер для обслуживания базы данных Профсоюза, мебель и необходимый инвентарь;
- залы и аудитории (по заявке);

- размножение информационных материалов (по заявке).

Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюзной организации членских Профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений; перечисление удержанных членских профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с уплатой налога с заработной платы Работников;

Работодатель включает Профсоюз в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов Работников Университета и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

Председателю Профсоюза предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых Работодателем, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, условий труда, развития социальной сферы. Работодатель своевременно информирует Профсоюз о проведении указанных заседаний.

8 Обязательства Профсоюза

8.1 Обязательства Профсоюза

Профсоюз обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и Трудовым кодексом Российской Федерации;
- представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений и ежемесячно перечисляют денежные средства из заработной платы на счет Профсоюзной организации в размере, определенном для величины ежемесячных профсоюзных взносов;
- представлять во взаимоотношениях с Работодателем коллективные права Работников, не являющихся членами Профсоюза;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за соблюдением настоящего Коллективного договора;
- принимать участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев, указанных в ст. 227 Трудового кодекса Российской Федерации;
- организовывать расследование несчастных случаев, произошедших с Работником в быту;
- организовывать проведение выборов уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- совместно с Работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных Работников;
- представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;
- принимать участие в работе комиссии по охране труда и специальной оценке условий труда;
- осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора, участвовать в работе соответствующей комиссии;
- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в порядке и на условиях, ежегодно утверждаемых на заседании Профсоюза или профсоюзной конференцией;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

9 Обязательства Работников

Научно-педагогический персонал (профессорско-преподавательский состав, педагогические работники, научные работники), работники инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала обязуются:

- соблюдать Устав Университета, Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции и иные локальные нормативные акты Университета;
- в своей деятельности не допускать нанесения ущерба Университету, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за свою профессию и родной вуз, прививать им нормы порядочности и интеллигентности;
- соблюдать трудовую и технологическую дисциплину, обеспечивать надлежащее качество работы;
- признавать и соблюдать права Работодателя на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работником в порядке выполнения служебных обязанностей и хозяйственных работ;
- соблюдать пропускной режим на территории Университета и требования режима секретности;
- соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности;
- разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством РФ;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;
- участвовать не реже двух раз в год с учетом состояния здоровья в организуемых Работодателем и Профсоюзом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях и на территории Университета.
-

10 Ответственность сторон

В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

11 Заключительные положения

11.1 Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.2 При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.3 Все последующие изменения настоящего коллективного договора в части использования финансовых и материальных ресурсов университета реализуются в рамках утвержденного ректором плана финансово-хозяйственной деятельности, а также в соответствии с законодательством.

11.4 Стороны договорились, что положения коллективного договора должны быть доведены работодателем до сведения работников в течение 30 календарных дней после его подписания путем размещения текста коллективного договора на официальном сайте университета.

11.5 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профсоюз, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

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

11.6 Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования университета, его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором университета.

При смене формы собственности университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При реорганизации университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности университета любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.8 При ликвидации университета в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.

ПЕРЕЧЕНЬ

Производств (работ), профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и повышенную оплату труда

№ п/ п	Вид производства (работы)	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности	Раздел V, глава 19 статья 117 ТК РФ, Продолжительность Доп. отпуска	Раздел VI, глава 21 статья 147 ТК РФ, повышенная оплата труда
1	2	3	4	5	6
1	Отдел питания	Хозяйственный отдел	Шеф-повар	7к.дней	10%
	Отдел питания	Хозяйственный отдел	Повар 4раз.	7к.дней	10%
	Отдел питания	Хозяйственный отдел	Повар 3раз	7к.дней	10%
	Отдел питания	Хозяйственный отдел	Кондитер	7к.дней	10%
	Отдел питания	Хозяйственный отдел	Кухонный работник	7к.дней	10%

Соглашение по охране труда
в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении
высшего образования «Керченский государственный морской технологический
университет»

г.Керчь

« 03 » июня 2016 г.

Настоящее соглашение заключено между Работодателем в лице ректора Масюткина Евгения Петровича и Работниками ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет», от имени которых выступает Общественная организация Профсоюз Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Керченский государственный морской технологический университет» в лице председателя Профсоюза Чибич Наталии Витальевны.

1. Общие положения

В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и охраны труда создается комиссия по охране труда, в которую входят представители работодателя и профсоюза. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу настоящего коллективного договора об охране труда.

За нарушение работником(работниками) или работодателем требований охраны труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

2. Права и обязанности Работодателя:

2.1. Работодатель в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

2.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

- обеспечить профессиональную переподготовку работника за счет средств работодателя вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, в полном объеме предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные законодательством РФ о труде;
- беременных женщин освобождать от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если последние не могут быть проведены во внерабочее время;
- ежегодно проводить анализ состояния охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости с последующим изданием итогового приказа с перечнем конкретных мероприятий;
- в случае полной или частичной утраты работоспособности работником по причине производственной травмы, профессионального заболевания или гибели работника на производстве, выплачивать суммы возмещения вреда в соответствии с законодательством РФ о труде;
- выполнять в ходе проведения мероприятий по охране труда требования нормативных документов и законодательных актов по охране труда и пожарной безопасности.

2.3. Работодатель в области охраны труда обязуется:

Обеспечивать тепловой режим в помещениях университета в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда, а в случае невозможности немедленного устранения нарушений:

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если среднесменная температура в этих помещениях ниже нижней границы допустимой и находится в пределах 14–16 градусов по Цельсию, на основании представления совместной комиссии профкома и работодателя;

- прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если среднесменная температура в этих помещениях опускается ниже 14 градусов по Цельсию, на основании представления совместной комиссии профкома и работодателя;

- сокращать продолжительность рабочего дня на 3 часа для работающих в помещениях, если среднесменная температура в этих помещениях превышает верхние границы допустимых уровней и находится в пределах 29–31 градус по Цельсию, на основании представления совместной комиссии Профкома и Работодателя;

- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32 градуса по Цельсию, на основании представления совместной комиссии профсоюза и работодателя (СанПиН - 2.2.4.545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

3. Права и обязанности работника

3.1. Каждый работник в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса РФ имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями по результатам прохождения периодического медицинского осмотра (обследования) с сохранением за ним места работы (должности) и заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования), согласно трудовому законодательству;

- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- повышенные или дополнительные компенсации за работу с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, которые могут устанавливаться локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

После устранения воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не предоставляются.

В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения такой опасности (пп.4 абз.1 ст. 219 ТК РФ).

Отказ от выполнения работы возможен после письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

На время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и средний заработок (абз. 3 ст. 220 ТК РФ).

3.2.Работник в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4. Права и обязанности Профсоюза:

4.1. Профсоюз в области охраны труда обязуется:

- обеспечивать контроль выполнения законодательства РФ по охране труда, в том числе предоставление работнику (его семье) гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании в соответствии со ст. 184 Трудового кодекса РФ;
- осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения работодателем своих обязанностей в соответствии со ст. 19 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- принимать участие в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в университете;
- контролировать правильность применения льгот для лиц, выполняющих работу с вредными и тяжелыми условиями труда. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах;
- участвовать в проведении специальной оценки условий труда; (изм. № 3 от 08.08.2014 г.)
- участвовать в проведении смотров-конкурсов по охране труда;
- проводить разъяснительную и информационную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда работниками университета;
- участвовать в работе комиссии по приемке в эксплуатацию отремонтированных и (или) вновь вводимых учебных и производственных объектов, а также в работе комиссий по испытаниям и приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда;
- выносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в этой сфере.

4.2. Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии, вводимой в университете, требованиям охраны труда, в то же время может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной профкомом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.



Е.П. Масюткин



Н.В. Чибич

Приложение № 3

к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

производств (работ) с вредными условиями труда, за выполнение которых работникам устанавливаются
доплаты, молоко или другие равноценные пищевые продукты

№ п/п	Вид производства (работы)	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности	Размер доплаты	Нормы выдачи молока
1	2	3	4	5	6
1	Уборка санузлов	Хозяйственный отдел	Уборщик служебных помещений (уборка санузлов)	10%	0,5 л в день

Приложение № 4
к коллективному договору

Перечень
работ и профессий, дающих право на получение
бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств.

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Норма выдачи на 1 месяц	Кол-во единиц
1	Слесарь - сантехник	200 г. мыла или 250 г. СМС 100 мл очищающей пасты для рук	6,5
2	Слесарь по обслуживанию тепловых сетей	200 г. мыла или 250 г. СМС 100 мл очищающей пасты для рук	1
3	Техник УМО	200 г. мыла или 250 г. СМС 100 мл защитного крема для рук	1
4	Старшие лаборанты	200 г. мыла или 250 г. СМС 100 мл защитного крема для рук	4
5	Столяр	200 г. мыла или 250 г. СМС	2
6	Уборщик служебных помещений	200 г. мыла или 250 г. СМС	30
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	200 г. мыла или 250 г. СМС 100 мл очищающей пасты для рук	5
8	Техник по эксплуатации тренажёров	200 г. мыла или 250 г. СМС 100 мл очищающей пасты для рук	1
9	Плотник	200 г. мыла или 250 г. СМС 100 мл очищающей пасты для рук	2
10	Механик по ремонту оборудования	200 г. мыла или 250 г. СМС 100 мл очищающей пасты для рук	1
11	Грузчик	200 г. мыла или 250 г. СМС	9
12	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи	200 г. мыла или 250 г. СМС 100 мл очищающей пасты для рук	1
13	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.	200 г. мыла или 250 г. СМС 100 мл очищающей пасты для рук	
14	Заведующий здравпунктом - фельдшер	200 г. мыла или 250 г. СМС	1
15	Фельдшер	200 г. мыла или 250 г. СМС	1
16	Заведующая складом	200 г. мыла или 250 г. СМС	1
17	Зав. хозяйством	200 г. мыла или 250 г. СМС	1
18	Водитель автомобиля	200 г. мыла или	15

		250 г. СМС 100 мл очищающей пасты для рук	
19	Мастер производственного обучения	200 г. мыла или 250 г. СМС, 100 мл очищающей пасты для рук	4
20	Дворник ,садовник	200 г. мыла или 250 г. СМС	1
21	Оператор газовой котельной	200 г. мыла или 250 г. СМС	1
22	Зав. производством	200 г. мыла или 250 г. СМС	1
23	Шеф-повар	200 г. мыла или 250 г. СМС	2
24	Повар	200 г. мыла или 250 г. СМС	2
25	Кондитер	200 г. мыла или 250 г. СМС	0,5
26	Кухонный рабочий	200 г. мыла или 250 г. СМС	2
27	Буфетчик	200 г.мыла 250г.СМС	1
28	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	200 г. мыла или 250 г. СМС	1
	Подсобный рабочий	200 г. мыла или 250 г. СМС	8
29	Работы, связанные с загрязнениями в производстве и учебном процессе	200 г. мыла или 250 г. СМС	

Примечание:

1. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается мыло.

2. На работах, связанных с трудно смываемым загрязнением, выдаются защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, эмульсии.

3. Мыло не выдается, если в организации оборудованы и действуют установки с горячей и холодной водой, снабженные мылом.

В соответствии с инструкцией Минздрава СССР от 31.12.1966 г. при умывальниках должны быть сменяемые полотенца или воздушные осушители рук.

Если не организована централизованная стирка спец. одежды, работникам должны выдавать моющие средства.

4. Ответственные за выдачу мыла, СМС и обезвреживающих средств:

- на кафедрах – зав. лабораториями;
- в общежитиях – зав. общежитием (комендант);
- в учебных корпусах – комендант.

5. Нормы установлены согласно приказа Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА
БЕСПЛАТНУЮ ВЫДАЧУ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ
И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА
РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ
И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, А ТАКЖЕ НА РАБОТАХ,
ВЫПОЛНЯЕМЫХ В ОСОБЫХ ТЕМПЕРАТУРНЫХ УСЛОВИЯХ
ИЛИ СВЯЗАННЫХ С ЗАГРЯЗНЕНИЕМ**
(разработано на основании приказа Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от 9 декабря 2014 г. N 997н)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Архивариус; архивист; заведующий архивом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	3 пары
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
2	Водитель	При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
3	Газорезчик; газосварщик; электрогазосварщик; электросварщик ручной сварки; электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах; сварщик арматурных сеток и каркасов; сварщик пластмасс; сварщик	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1 шт.
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла или	2 пары
		Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2 пары
		Перчатки с полимерным покрытием или	6 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа

	Термитной сварки; сварщик на машинах контактной (прессовой) сварки	Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	12 пар
		Боты или галоши диэлектрические или	дежурные
		Коврик диэлектрический	дежурный
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный термостойкий со светофильтром или	до износа
		Очки защитные термостойкие со светофильтром	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
4	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
5	Техник	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
6	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
7	Заведующий складом;	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
8	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
9	Механик;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.

		механических воздействий	
		Перчатки с точечным покрытием	4 пары
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
10	Инженер-электроник	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
11	Оператор котельной;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
12	Кухонный рабочий	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
13	Старший лаборант		
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
14	Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды		
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект

			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
15	Повар; кондитер		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
			Нарукавники из полимерных материалов	до износа
16	Рабочий комплексному обслуживанию ремонту зданий;	по и	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
			Щиток защитный лицевой или	до износа
			Очки защитные	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
17	Слесарь обслуживанию тепловых сетей; слесарь-сантехник;	по	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
			Очки защитные	до износа
18	Столяр;		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
			Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.

		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
19	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
20	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
21	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	1 пара
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные

Пронумеровано, прошито
и скреплено печатью

всего восемь листов

Ректор ФГБОУ ВО «КГМУ»

[Подпись] Е.П. Масюткин

Председатель ООП ФГБОУ ВО «КГМУ»

[Подпись] Чинио

