

664049, г. Иркутск, м/р Юбилейный, 100
Иркутская государственная медицинская академия последипломного образования – филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Российская медицинская академия непрерывного профессионального образования» Министерства здравоохранения Российской Федерации

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Срок действия с 04.02.2022 по 03.02.2025

Утверждён на общем собрании работников
Протокол от 04.02.22 №2

От работодателя:

Шпрах Владимир Викторович
Директор ИГМАПО - филиала ФГБОУ
ДПО РМАНПО Минздрава России, профессор
тел. рабочий (3952) 46-53-26

От работников:

Иванова Людмила Александровна
Председатель первичной профсоюзной организации ИГМАПО – филиала
ФГБОУ ДПО РМАНПО Минздрава России, доцент кафедры психиатрии и
наркологии (представитель работников)
тел. рабочий (3952) 506-857

Численность работников: 180 чел.

Численность членов профсоюза: 20 чел.

Среднесписочная численность работников 180 чел.



Иркутск, 2022 год

Свидетельство

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между ИГМАПО – филиалом ФГБОУ ДПО РМАНПО Министерства здравоохранения РФ, в лице директора, профессора В.В.Шпраха и коллективом, в лице председателя первичной профсоюзной организации академии Л.А.Ивановой.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников академии.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на выполнение требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате и льготы, предоставляемые работникам организацией в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием (конференцией) трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, ОТС и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства. Ст. 44 ТК РФ, ст. 41, предпоследняя часть, ТК РФ ст. 3

1.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют постоянно действующая двухсторонняя комиссия.

1.6. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить конференцию трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.8. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях ИГМАПО – филиала ФГБОУ ДПО РМАНПО Министерства здравоохранения РФ (ст. 41 ТК РФ).

1.9. Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечиваются в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ.

Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме;

В случае, если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды профсоюзного комитета).

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности учебного и научного процесса, прогрессивных форм организации работы и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности академии, повышения дисциплины труда, повышать материальное благосостояние работающих, их профессиональный уровень;
- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, оговоренных в трудовом договоре или соглашении об обучении (ст. 177 ТК РФ);
- соблюдать условия настоящего договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже двух раз в месяц (05 и 20 числа каждого месяца);
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представление соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- проводить периодические медицинские осмотры работников академии;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ)

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности ИГМАПО – филиала ФГБОУ ДПО РМАНПО Министерства здравоохранения РФ;
- способствовать соблюдению дисциплины труда, качественному выполнению трудовых обязанностей;
- вносить предложения и вести переговоры от имени членов профсоюза по совершенствованию систем и форм оплаты труда, охране труда;

- представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде.

2.4. Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (2 часть ст. 21 ТК РФ);

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

- содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать оборудование, бережно относиться к измерительным приборам, предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

- соблюдать установленные правила работы в организации и проживания в общежитии.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);

- за уменьшение наличного имущества академии или ухудшение его состояния.

Материальная ответственность исключается в случае возникновения ущерба, в результате непреодолимой силы, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. Работник имеет право на:

- заключение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;

- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своего представителя, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и передается - один работнику, другой – работодателю (ст.ст. 57, 67, 332 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора;
- условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, (ст. 57 ТК РФ);
- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Основанием прекращения срочного договора будет являться истечение срока его действия. Инициатива прекращения трудовых отношений в данном случае может исходить как от работодателя, так и от самого работника (ст. 79 ТК РФ);
- заключать срочные трудовые договоры, в том числе с проректорами организации и главным бухгалтером, руководителями структурных подразделений, в соответствии с законодательством;
- изменять трудовой договор (перевод, перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости) лишь в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ);
- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ);
- сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 12 п. 2 ФЗ РФ о профсоюзах);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам академии при сокращении численности и штата работников в соответствии с трудовым законодательством (ст. 180 ТК РФ);
- представлять в профком не позднее чем за два месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой квалификацией. Предпочтение на оставление на работе имеют:
 - лица предпенсионного возраста (не ранее, чем за 2 года до установленного законодательством срока выхода на пенсию);
 - лица, проработавшие в академии 10 либо 15 лет (по соглашению);
 - работники, получившие профзаболевание или производственную травму в академии;
 - инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
 - другие конкретные категории по соглашению сторон (ст. 179 ТК РФ);

- расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по пункту 2, подпункту “б” пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст.ст. 373, 374 ТК РФ);
- использовать с учетом мнения профсоюзного комитета внутренние резервы академии для сохранения рабочих мест;
- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением об изменении существенных условий труда работника не позднее, чем за два месяца (ст. 73 ТК РФ);
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками и совместителями;
- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;
- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии организации следующие категории работников:
 - беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида-до 18 лет) (ст. 261 ТК РФ);
 - во время пребывания работника в декретном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
 - лиц моложе 18 лет без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Продолжительность рабочего времени работников академии составляет 40 часов в неделю с пятидневной рабочей неделей и двумя выходными днями. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю с шестидневной рабочей неделей и с одним выходным днем.

4.2. Для женщин - совместителей, кроме женщин работающих посменно, устанавливается 36 часовая рабочая неделя. При этом заработка плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными директором академии с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.ст. 100-105, 333 ТК РФ).

4.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых трудовым законодательством (ст. 97-99 ТК РФ).

4.4. К работе в выходные дни и не рабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в случаях, предусмотренных в ст. 113 ТК РФ, с учетом мнения профкома и по письменному распоряжению работодателя.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка академии.

5.2. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.115 ТК РФ), ППС – 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.4. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам организаций предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);

за работу в южных районах Иркутской области и Красноярского края 8 календарных дней (ст. 321 ТК РФ);

работающим инвалидам – 2 календарных дня (ФЗ от 24.11.1995 г. № 181 «О социальной защите инвалидов в РФ» с изменениями и дополнениями).

5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые дни отпуска суммируются с ежегодным отпуском.

5.6. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, а именно в связи:

а) со свадьбой самого работника или собственных детей - 3 дня.

б) со смертью близких родственников (родители, муж, жена, дети) - 3 дня.

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей в период очередного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате очередного отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все дни неиспользованного отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.8. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которых определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам ВОВ – до 35 к.д. в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 к.д. в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 к.д. в году;

работающим инвалидам – до 60 к.д. в году.

5.9. Оплата отпусков:

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с п. 1-3, 6 ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

6. Оплата труда

Работодатель обязуется:

6.1. Оплату труда работникам ИГМАПО – филиала ФГБОУ ДПО РМАНПО Минздрава России производить в строгом соответствии с действующим законодательством РФ, приказами МЗ РФ и РМАНПО Минздрава России и статьями Трудового Кодекса РФ.

6.2. Положение об оплате труда работников Иркутской государственной медицинской академии последипломного образования – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Российская медицинская академия непрерывного профессионального образования» Министерства здравоохранения Российской Федерации устанавливает порядок и систему оплаты труда для всех категорий работников, работающих по трудовому договору в структурных подразделениях ИГМАПО, как по основному месту работы, так и на условиях работы по совместительству.

6.3. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказами Минздравсоцразвития РФ от 28 августа 2008 г. № 462н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Минздравсоцразвития РФ», от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», Положением, коллективным договором ИГМАПО и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.4. Заработка плата включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Предельными размерами заработка плата не ограничивается.

6.5. В соответствии с п. 3 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 размеры должностных окладов устанавливаются приказом директора ИГМАПО.

6.6. Размеры базовых должностных окладов (базовых окладов), повышающих коэффициентов устанавливаются приказом директора ИГМАПО на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также

наличия ученой степени, ученого звания и других факторов, влияющих на сложность и характер работы.

6.7. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10% ниже окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих структурных подразделений.

6.8. По должностям работников, имеющих двойное наименование оклад (должностной оклад), устанавливается по первой (основной) части наименования должности.

6.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должностям, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.10. Индексация зарплаты проводится в порядке и по правилам, установленным трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.11. В тех случаях, когда базовые должностные оклады (базовые оклады), в результате индексации, а также при применении коэффициентов, установленных Положением, образуются в рублях и копейках, то они округляются по установленным правилам до полных десятков рублей.

6.12. Фонд оплаты труда работников ИГМАПО формируется на календарный год, исходя из объема выделенных средств федерального бюджета в форме субсидий, обязательного медицинского страхования и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников ИГМАПО за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, формируется в соответствии с Положением о порядке формирования и использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.13.

Фонд оплаты труда включает:

- совокупность должностных окладов работников ИГМАПО;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, премии и иные выплаты, устанавливаемые с учетом показателей, характеризующих эффективность работы.

1. Порядок и условия оплаты труда работников ИГМАПО

1.1. Должности работников ИГМАПО образуют профессиональные квалификационные группы:

- группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала утверждена приказом Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений утверждена приказом Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих утверждена приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- группа общеотраслевых профессий рабочих утверждена приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- группа должностей медицинских и фармацевтических работников утверждена приказом Минздравсоцразвития РФ от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессио-

нальных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- группа должностей работников сферы научных исследований и разработок утверждена приказом Минздравсоцразвития РФ от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

1.2. Оклады (должностные оклады) выплачиваются пропорционально отработанному рабочему времени, установленному для каждой категории работников законодательством и иными правовыми актами РФ.

1.3. В соответствии с настоящим Положением работникам ИГМАПО может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к базовому должностному окладу (базовому окладу). Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в ИГМАПО и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени, но не более чем на год.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается директором ИГМАПО персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере:

- до 5,0 – для профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений;

- до 3,0 – для работников, занимающих должности административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевых руководителей, специалистов и слушающих, медицинских и фармацевтических работников, сферы научных исследований и разработок.

- до 2,0 – для работников, занимающих должности рабочих.

1.4. С учетом условий труда работникам ИГМАПО устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, законодательными и иными правовыми актами Российской Федерации.

1.5. Работникам ИГМАПО выплачиваются премии, предусмотренные настоящим Положением.

2. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера ИГМАПО

2.1. Заработка плата директора ИГМАПО, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

2.2. Оклад (должностной оклад) директора ИГМАПО определяется трудовым договором директором и федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Российская медицинская академия непрерывного профессионального образования» Министерства здравоохранения РФ.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада (должностного оклада) директора ИГМАПО.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителей директора и главного бухгалтера определяет ректор Академии.

2.4. С учетом условий труда директору ИГМАПО, зам. директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии,

предусмотренные настоящим Положением, законодательными и иными правовыми актами РФ.

Директору ИГМАПО выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии устанавливаются ректором ФГБОУ ДПО РМАНПО Минздрава России.

Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности ИГМАПО в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы ИГМАПО, за счет средств федерального бюджета.

Заместителям директора и главному бухгалтеру выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии устанавливаются директором ИГМАПО.

Премирование заместителей директора и главного бухгалтера производится с учетом результатов деятельности ИГМАПО, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы ИГМАПО, установленными правовым актом директора ИГМАПО, за счет средств федерального бюджета, средств, полученных от приносящей доход деятельности и средств обязательного медицинского страхования.

3. Условия оплаты труда работников, занимающих должности, содержащиеся за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности

3.1. Оклады (должн. оклады) работников ИГМАПО по должностям, содержащимся за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливаются в сумме не ниже минимального размера оплаты труда в РФ, установленного законодательством РФ.

3.2. С учетом условий труда, работникам, занимающим должности, содержащиеся за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера и премии, предусмотренные настоящим Положением.

3.3. Выплата заработной платы работникам, содержащимся за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности (за исключением медицинских работников), производится за счет средств фонда оплаты труда соответствующего структурного подразделения.

При отсутствии фонда оплаты труда структурного подразделения, работникам ИГМАПО выплачиваются только оклады (должностные оклады) из средств, полученных от приносящей доход деятельности ИГМАПО.

4. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Оплата труда работников ИГМАПО, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях с учетом Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. № 822, работникам ИГМАПО осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент;

- надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за выполнение работ различной квалификации;
 - за совмещение профессий (должностей);
 - за расширение зон обслуживания;
 - за увеличение объема работы;
 - за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - за сверхурочную работу;
 - за работу в ночное время;
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- г) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их заекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата устанавливается по ходатайству руководителя структурного подразделения (должностного лица) ИГМАПО, к компетенции которого отнесены вопросы охраны труда на основании отчета о проведенной специальной оценке условий труда.

Размер указанной выплаты устанавливается приказом директора ИГМАПО.

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам за работу в местностях особыми климатическими условиями регулируются положениями главы 50 Трудового кодекса РФ и Законом РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и приживающихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»,

Размер районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и порядок их применения для расчета заработной платы, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации) производятся в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере оклада (должностного оклада) работника, за последующие часы – в двойном размере оклада (должностного оклада) работника.

4.7. Каждый час работы в ночное время подлежит повышенной оплате по сравнению с работой в нормальных условиях.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов 00 минут до 6 часов 00 минут.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время, определяется путем деления оклада (должностного оклада) на количество рабочих часов в соответствующем месяце, в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается приказом директора ИГМАПО по согласованию с заместителем директора по административно-

хозяйственной работе, но не ниже установленного законодательством РФ минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

4.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата работникам ИГМАПО производится в размере - одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, 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.

4.9. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием и за работу с шифрами регулируются Федеральным законом от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне», статьей 149 Трудового кодекса РФ, Постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайне».

4.10. К окладу (должностному окладу) может устанавливаться надбавка в целях повышения заработной платы работника до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

Размер данной надбавки устанавливается приказом директора ИГМАПО на срок не более одного календарного года.

5. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях повышения качества выполняемой работы и поощрения за выполненную работу в рамках системы оплаты труда работникам ИГМАПО производятся выплаты стимулирующего характера.

5.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 работникам ИГМАПО могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- надбавка работникам, заключившим с ИГМАПО договор о полной материальной ответственности;

- надбавка за выполнение задач, связанных с организацией учебной работы (заведование учебной частью) кафедры;

- надбавка за сложность и напряженность работы;
- надбавка за особый режим;
- надбавка профессорско-преподавательскому составу, осуществляющему медицинскую деятельность, за наличие квалификационной категории медицинского работника;
- надбавка за почетное звание.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

- единовременное денежное вознаграждение работнику за высокое качество результатов труда;
- ежемесячная выплата водителям легковых автотранспортных средств.

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относится надбавка за стаж непрерывной работы медицинским работникам.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- надбавка за участие в работе, связанной с оказанием платных услуг;
- премии по итогам работы.

5.3. Выплаты стимулирующего характера работникам ИГМАПО устанавливаются с учетом критериев оценки эффективности деятельности.

Критериями оценки эффективности деятельности работников являются компетентность, грамотность, оперативность, ответственность, культура общения, инициативность, исполнительность, настойчивость и энергичность в достижении результата, творческий подход к выполнению заданий, способность прогнозировать, предлагать и предпринимать активные действия для достижения поставленных задач, повышение собственного профессионального уровня, дисциплинированность, аккуратность, высокий уровень знания персонального компьютера, использование в работе информационных технологий.

Данный перечень критериев не является исчерпывающим.

5.4. Размер выплат стимулирующего характера работникам ИГМАПО устанавливается приказом директора ИГМАПО на основании:

- ходатайства руководителя соответствующего структурного подразделения – работникам структурного подразделения, непосредственно подчиненного директору ИГМАПО;
- ходатайства зам. директора – руководителям структурных подразделений и иным специалистам, непосредственно подчиненных соответствующему заместителю директора.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к базовым должностным окладам (базовым окладам) работников и (или) в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами или правовыми актами Российской Федерации.

Выплаты стимулирующего характера могут назначаться как в виде единовременных денежных вознаграждений, так и на определенный период времени, но не более одного календарного года, если Положением не установлен иной срок.

5.5. Размеры выплат стимулирующего характера, установленных на определенный период времени, могут быть скорректированы.

Снижение размера выплат стимулирующего характера допускается в следующих случаях:

- неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушения штатной, финансовой дисциплины;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима, правил охраны труда, техники безопасности;
- нарушения внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдения конфиденциальности, нарушение врач., государственной тайны и др.

5.6. Работникам ИГМАПО, заключившим с ИГМАПО договор о полной материальной ответственности, устанавливается соответствующая надбавка.

Выплата производится с даты заключения договора о полной материальной ответственности с работником до даты прекращения действия договора о полной материальной ответственности с работником.

Размер указанной надбавки устанавливается приказом директора ИГМАПО.

5.7. Работникам ИГМАПО за выполнение задач, связанных с организацией учебной работы (заведование учебной частью) кафедры устанавливается надбавка на весь период исполнения работником данных задач.

Размер указанной надбавки устанавливается приказом директора ИГМАПО.

5.8. Надбавка за сложность и напряженность в работе, за особый режим работы устанавливается на срок не более одного календарного года и выплачивается работникам при наличии одного из оснований:

- а) интенсивность в работе и выполнение особо важных заданий;
- б) особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных или хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения;
- в) увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника;
- г) выполнение сложных и срочных работ;
- д) ненормированный рабочий день.

5.9. Профессорско-преподавательскому составу ИГМАПО, осуществляющему медицинскую деятельность, за наличие квалификационной категории медицинского работника устанавливается надбавка.

Размер указанной надбавки устанавливается приказом директора ИГМАПО.

Присвоение квалификационной категории регламентируется Федеральным законом от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» и Приказом Минздрава России от 23 апреля 2013 г. № 240н «О порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории».

5.10. Период и размер выплаты надбавки за присвоение работникам ИГМАПО почетного звания устанавливается приказом директора ИГМАПО.

5.11. Единовременные денежные вознаграждения работникам за высокое качество результатов труда могут производиться по следующим основаниям:

- за оперативное выполнение заданий руководства ИГМАПО;
- за участие в подготовке и проведении конференций, семинаров, выставок и иных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью ИГМАПО;
- за участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программах;
- за подготовку, написание, издание учебников, монографий, учебных и методических пособий;
- за разработку (создание) служебных изобретений;
- за работу по оснащению, ремонту (монтажу) учебного или хозяйственного оборудования силами работников структурного подразделения;
- за поощрения Президентом РФ, Правительством РФ, присвоение почетных званий РФ и награждение знаками отличия РФ, награждение орденами и медалями РФ, награждение Почетной грамотой Минздрава России, награждение нагрудными знаками;
- по результатам работы за определенный период времени.

5.12. Водителям легковых машин, работающим в ИГМАПО, могут устанавливаться ежемесячные выплаты.

Размер указанной надбавки устанавливается приказом директора ИГМАПО.

5.13. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается медицинским работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения.

5.14. Надбавка за участие в работе, связанной с оказанием платных услуг, устанавливается каждому работнику ИГМАПО, непосредственно задействованному в организации и оказании платных услуг, индивидуально.

Фонд оплаты труда работников для выплаты надбавки, определяется в отношении каждого структурного подразделения ИГМАПО в соответствии с оказанными платными услугами. Руководители структурных подразделений, в пределах данного фонда, определяют размер надбавок работникам соответствующего структурного подразделения и представляют их в установленном порядке.

Размер указанной надбавки устанавливается приказом директора ИГМАПО.

5.15. Работникам ИГМАПО могут выплачиваться премии по итогам работы за период (месяц, квартал, год).

5.16. Премирование производится в целях повышения материальной заинтересованности работников ИГМАПО за результаты труда и предусматривает дифференцированный подход к поощрению работников в зависимости от специфики выполняемой работы и личного вклада в коллективные результаты работы.

5.17. При премировании учитываются следующие показатели:

а) для работников занятых образовательной деятельностью:

- успешное выполнение профессорско-преподавательским составом и учебно-вспомогательным персоналом всех видов учебно-методической работы;
- разработка и внедрение в учебно-методический процесс новых (современных) методик и разработок в области образования;

- разработка и внедрение наиболее эффективных и современных методов обучения;

- подготовка учебных пособий;

- высокий уровень обучения;

- выполнение государственного задания;

- участие в работе по оказанию платных услуг;

б) для работников занятых медицинской деятельностью:

- разработка и внедрение в лечебный процесс новых (современных) разработок и методик в области здравоохранения;

- выполнение государственного задания;

- отсутствие нарушений при оказании медицинской помощи;

- участие в работе по оказанию платных услуг;

в) для работников занятых научно-исследовательской работой:

- разработка и внедрение в научно-исследовательский процесс новых методик и разработок в области образования, здравоохранения и науки;

- успешная работа по внедрению результатов научно-исследовательских работ в практическое здравоохранение, образовательный и научный процессы;

- выполнение годового тематического плана научно-исследовательских работ при условии обеспечения высокого качества исследований;

- подготовка методических рекомендаций и методических пособий;

- создание и обеспечение практического использования научных изобретений и разработок;

- выполнение государственного задания;

- участие в работе по оказанию платных услуг;

г) для работников, занимающих должности административно-хозяйственного персонала, руководителей структурных подразделений, общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих, рабочих;

- выполнение работы (заданий) на высоком качественном уровне;

- разработка и применение наиболее эффективных методов организации труда с учетом важности, трудоемкости и сложности выполняемых работ;

- участие в организации и осуществлении образовательного, лечебного, научно-исследовательского и хозяйственного процесса в ИГМАПО;

- участие в работе по выполнению государственного задания;

- участие в работе по оказанию платных услуг.

5.18. Работники ИГМАПО не представляются к премированию в следующих случаях:

а) при наличии в отчетном периоде дисциплинарного взыскания у работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и обязанностей;

б) совершение прогула, появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

в) нанесения работником своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба ИГМАПО;

г) наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств работником, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду;

д) нарушения работником правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду;

е) выявления нарушений работником правил противопожарной безопасности;

ж) наличия фактов нарушения работником осуществления лицензированных видов деятельности, требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду.

5.19. Премирование директора ИГМАПО осуществляется в соответствии с Инструкцией о премировании директоров филиалов Академии, утвержденной приказом ректора Академии.

5.20. Премии работникам ИГМАПО выплачиваются до 20 числа месяца следующего за расчетным периодом, за который премируется работник.

Вновь принятым работникам, отработавшим неполный квартал, год премия выплачивается за фактически отработанное время.

Работникам, уволившимся по собственному желанию (увол. по инициативе ИГМАПО) в течение периода, за который производится премирование, премия не выплачивается.

5.21. Размеры выплат стимулирующего характера максимальными размерами не ограничены.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Условия оплаты труда, не оговоренные в настоящем Положении, регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств выплаты стимулирующего характера могут быть приостановлены, уменьшены в размере или отменены.

В отношении работников ИГМАПО соответствующее решение принимает директор ИГМАПО.

6.3. Оплата труда работников ИГМАПО осуществляется в соответствии с настоящим Положением и с учетом особенностей, имеющихся в ИГМАПО.

Особенности применения настоящего Положения в ИГМАПО регламентируются правовым актом директора ИГМАПО.

7. Охрана труда

Для сохранения жизни и здоровья работников, создания здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия Работодатель обязуется:

7.1.1. Выделять для проведения мероприятий по охране труда (ст. 212 ТК РФ) необходимые средства.

7.1.2. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда в соответствии с действующими санитарными нормами (рабочие площади, микроклимат, воздух рабочей зоны, освещенность).

7.1.3. Организовать обучение и тренировки работников по способам защиты и действиям в чрезвычайных ситуациях (пожар, взрыв, авария, террористический акт), согласно утвержденным планам.

7.1.4. Оплачивать работникам при поступлении на работу первичный медосмотр по предъявлению соответствующих документов из лечебных учреждений.

7.1.5. Оплачивать периодические медицинские осмотры работников и организовать их проведение в установленные сроки.

7.1.6. Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

7.1.7. Обеспечить инструктаж по охране труда, обеспечение безопасными методами и приемами выполнения работ по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.8. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучения и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

7.1.9. Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором.

7.1.10. Разбирать каждый несчастный случай, произошедший на производстве, совместно с комиссией по охране труда и профкомом.

7.1.11. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей: гибели работника – 10 000 рублей, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением; получение работником инвалидности – 6 000 рублей.

7.1.12. Вести обязательное за счет средств организации медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

7.2.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

7.3. Работник в области охраны труда обязан:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.3.2. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

7.3.3. Извещать немедленно своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве.

Раздел 8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои отношения на принципах уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников - членов профсоюза, заключения коллективного договора, контроля за его выполнением, участия в регулировании трудовых споров.

8.3. Работодатель, должностные лица администрации, соблюдая права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, оказывают содействие профорганизации, профкому в их деятельности:

-сотрудничает с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявляет и своевременно рассматривает конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешает трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

-предоставляет возможность участия с правом голоса председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации (гл. 8 ТК РФ) (Ученый Совет академии);

-предоставляет профкому информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей, ведет коллективные переговоры, а также заключает коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ;

-сохраняет действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов по их письменному заявлению, перечисления членских взносов в размере 1% от заработной платы;

8.4. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора организации осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

9.2. Стороны обязуются:

-осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников организации. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

-взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

9.3. Представитель трудового коллектива, подписавший коллективный договор, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем.

9.4. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

9.5. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания.

10.2. По истечении срока действий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, либо не продлят действие настоящего договора на новый срок.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

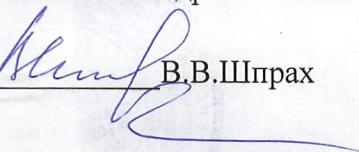
При реорганизации (слияния, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации ИГМАПО – филиала ФГБОУ ДПО РМАНПО Минздрава России коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

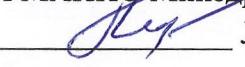
10.3. Работодатель (его представитель) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуются в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации (ст. 50 ТК РФ).

Директор ИГМАПО – филиала ФГБОУ
ДПО РМАНПО Минздрава России

профессор  В.В.Шпрах

04.02.2022

Председатель профсоюзного комитета
ИГМАПО – филиала ФГБОУ ДПО
РМАНПО Минздрава России

 Л.А.Иванова

Lipoma lipomyelopathy

