

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
 высшего образования  
 «Кемеровский государственный медицинский университет»  
 Министерства здравоохранения Российской Федерации  
 (ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России)

Представитель  
 ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России

Представитель работников  
 ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России

Ректор

Председатель ППО ПРЗ РФ ФГБОУ ВО  
 КЕМГМУ МЗ РФ

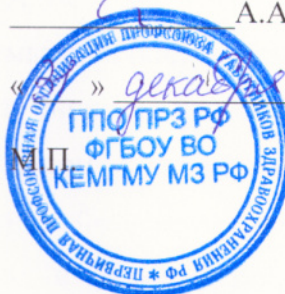
  
 Т.В. Попонникова

  
 А.А. Сашко

« 31 » декабря 2019 года

« 26 » декабря 2019 года

М.П.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Кемеровского государственного медицинского университета  
 на 2020-2023 годы

Рассмотрен и принят  
 на конференции трудового коллектива  
 26 декабря 2019 года

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кемеровский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице ректора Попонниковой Татьяны Владимировны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники Работодателя, именуемые в дальнейшем «Работники», от имени и в интересах которых, на основании статьи 29 Трудового кодекса Российской Федерации, действует Первичная профсоюзная организация профсоюза работников здравоохранения РФ ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России, именуемая в дальнейшем «Представитель» или «Профсоюз», в лице председателя Сашко Александра Алексеевича, действующего на основании Устава, далее совместно именуемы «Стороны», исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, на основании и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующие социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками, заключили настоящий коллективный договор (далее – Договор) о нижеследующем.

1.2. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками в части, оставленной на усмотрение Работодателя и Работников Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующие социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками.

1.3. Моментом заключения Договора является подписание его Сторонами. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу в первый день этого срока. Первым днем срока действия Договора, указанного в настоящем пункте, является 01.01.2020 года, последним днем этого срока является 31.12.2023 года.

1.4. Стороны вправе продлить действие Договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Положения Договора являются обязательными для выполнения Работодателем и Работниками, при этом не ограничивают права Работодателя в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки Работников, но только в пределах и по основаниям, которые установлены для Работодателя законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. В течение срока действия Договора, установленного пунктом 1.3. Договора, одностороннее изменение или одностороннее прекращение выполнения обязательств, установленных Договором, Работодателю и/или Работникам запрещено.

1.7. Стороны вправе изменить и/или дополнить Договор в порядке, который установлен Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Контроль за выполнением Договора осуществляется Работодателем и Работниками в форме и в порядке, которые определены разделом 9. Договора. При этом, указанный в настоящем пункте контроль от имени Работников осуществляют его представители, которые определяются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Профсоюз вправе представлять интересы всех Работников Работодателя только в случае, если Профсоюз объединяет более половины Работников Работодателя. В том случае, если Профсоюз не объединяет более половины Работников Работодателя, Профсоюз вправе представлять интересы Работников Работодателя, которые не являются членами Профсоюза, на основании коллегиального решения таких Работников о предоставлении Профсоюзу полномочий на их представительство.

## 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ДОГОВОРА

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Осуществлять действия, предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с целью стабилизации своего финансового положения.

2.1.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором, заключенным между Работодателем и соответствующим работником Работодателя, и обеспечивать равную оплату равноценного труда Работников.

2.1.3. Осуществлять действия, предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с целью создания безопасных условий труда для Работников.

2.1.4. Выплачивать Работникам заработную плату в порядке и сроки, установленные Договором.

2.1.5. Осуществлять действия, предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с целью повышения профессионального уровня Работников.

2.1.6. В форме, в порядке и в пределах, установленных законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, принимать участие:

2.1.6.1. В программах социальной защиты Работников и членов их семей.

2.1.6.2. В обязательном социальном страховании и обязательном пенсионном страховании Работников.

2.1.7. В пределах компетенции, установленной законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, осуществлять мониторинг и анализ ситуации по:

2.1.7.1. Достижению целевых значений соотношения средней заработной платы Работников и средней заработной платы в Кемеровской области, если такое достижение предусмотрено законодательством Российской Федерации и/или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.7.2. Совершенствованию и реализации систем оплаты труда на основе «эффективного контракта».

2.1.8. В пределах компетенции, установленной законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, готовить обоснованные предложения в Министерство здравоохранения Российской Федерации о выделении бюджетных ассигнований из федерального бюджета, необходимых для повышения уровня оплаты труда Работников, если такое повышение предусмотрено законодательством Российской Федерации и/или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.9. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюза, в пределах и в порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Лично и надлежащим образом исполнять трудовые функции, определенные трудовым договором, заключенным между Работодателем и соответствующим работником Работодателя, с учетом особенностей, установленных Договором.

2.2.2. При выполнении обязанности, установленной пунктом 2.2.1. Договора, действовать в интересах Работодателя и только под управлением и контролем Работодателя.

2.2.3. Надлежащим образом соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленные Работодателем, а также требования иных, локальных нормативных актов Работодателя.

2.2.4. Признавать и соблюдать права Работодателя на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работниками при выполнении обязанности, установленной пунктом 2.2.1. Договора, а также при выполнении Работниками хозяйственных работ.

### 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ СТОРОН

3.1. Трудовые отношения Сторон регулируются, в зависимости от содержания трудовой функции соответствующего работника Работодателя, трудовым договором и/или эффективным контрактом (далее – Трудовой договор).

3.2. Условия, содержание, порядок заключения, порядок изменения и прекращения Трудового договора установлены трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.3. Условия Трудового договора не могут снижать уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Вид Трудового договора, подлежащий заключению с конкретным работником Работодателя, определяется в соответствии с требованиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, учитывающие фактические обстоятельства, имеющие место на момент заключения соответствующего Трудового договора, и положения, установленные Договором.

3.5. Замещение у Работодателя должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, может быть осуществлено только на основании срочного трудового договора, который заключается на срок, не более пяти лет.

3.6. Заключению срочного трудового договора, указанному в пункте 3.5. Договора, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, порядок проведения которого определен Работодателем в Положениях, размещенных на официальном сайте Работодателя.

#### 4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Критериями массового высвобождения Работников считаются сокращение численности или штата Работников в количестве:

- 4.1.1. 25 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 4.1.2. 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 4.1.3. 300 и более человек в течение 90 календарных дней.

4.2. При наличии обстоятельства, установленного пунктом 4.1. Договора, Работодатель определяет численность высвобождаемых Работников с соблюдением порядка, установленного статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. При разрешении вопроса о том, кому из Работников надлежит предоставить преимущественное право на оставление на работе в связи с сокращением численности или штата Работников, Работодатель, в первую очередь, руководствуется уровнем производительности и уровнем квалификации сравниваемых Работников. Социальные критерии, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, подлежащие применению в связи с сокращением численности или штата Работников, используются Работодателем только в случае равенства у сравниваемых Работников и уровня производительности, и уровня квалификации.

4.4. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, Работодатель за счет этого работника предоставляет один раз в течение каждой календарной недели четыре часа для поиска работы. Названное преимущество для такого работника действует до момента расторжения Трудового договора с этим работником в связи с сокращением численности или штата.

4.5. Работодатель, в форме, в размере и в порядке, установленных законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, предоставляет Работникам компенсации или помощь:

4.6. Работнику Работодателя, уволенному в связи с сокращением численности или штата, Работодатель предоставляет преимущественное право трудоустройства в соответствии с квалификацией этого работника в случае, если Работодателем создано новое рабочее место или у Работодателя возникла вакансия.

4.7. В форме, в порядке и в пределах, установленных законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель за свой счет проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников. При направлении Работодателем Работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим труда и отдыха определяются правилами внутреннего трудового распорядка, установленного у Работодателя, а также Трудовым договором, индивидуальным графиком работы профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), Положением о порядке планирования и учета работы ППС и иными графиками работы для остальных категорий Работников.

5.2. Работодатель требует от Работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, установленного у Работодателя, и ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым из Работников, в том числе учет сверхурочной работы.

5.3. Продолжительность работы не может превышать норму рабочего времени, установленную законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации для соответствующей категории Работников. Исключением из указанного положения являются случаи, установленные статьей 284 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Для Работников, занимающих у Работодателя должность ППС, (далее – Преподаватель) режим работы устанавливается в соответствии с Положением о порядке планирования и учета работы ППС.

5.5. Средняя учебная нагрузка ППС по кафедре определяется Работодателем самостоятельно на основании:

5.5.1. Профессиональной специфики преподаваемых на кафедре дисциплин.

5.5.2. Требований, установленных Министерством здравоохранения Российской Федерации и иными ведомствами, в компетенцию которых входит регулирование деятельности Работодателя.

5.5.3. Учебных программ Работодателя.

5.6. Индивидуальная учебная нагрузка каждого из Работников, занимающих у Работодателя должность ППС на полную ставку по программе высшего образования, не может превышать 900 (девятьсот) часов в течении одного учебного года.

5.7. Индивидуальная учебная нагрузка каждого Преподавателя определяется в порядке, который установлен Положением о порядке планирования и учета работы ППС.

5.8. Учебная работа и другие виды работы Преподавателя определяются индивидуальным планом-отчетом. Присутствие Преподавателя является обязательным в месте и во течение времени, установленном Расписанием. Нарушение установленного требования, в зависимости от длительности отсутствия Преподавателя, Стороны квалифицируют как прогул. Термин «прогул» Стороны используют в том смысле, который он используется в статье 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. В зависимости от трудовой функции, выполняемой Работниками, Работникам, которые не являются Преподавателями, устанавливается пятидневная или шестидневная непрерывная рабочая неделя продолжительностью 40 (сорок) часов. Общий выходной день – воскресенье, второй выходной день, при пятидневной рабочей неделе, определяется правилами внутреннего трудового распорядка, установленные Работодателем, или Трудовым договором. Длительность рабочего дня, при шестидневной рабочей неделе, определяется в соответствии с требованиями, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.10. При заключении Трудового договора, а также путем заключения дополнительных соглашений к Трудовому договору, работнику Работодателя может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени, а также гибкий график работы.

5.11. Для Работников, не являющихся Преподавателями, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается рабочая неделя следующей продолжительности:

5.11.1. При установлении класса 3.3 – 36 часов в неделю.

5.11.2. При установлении класса 3.4 – 35 часов в неделю.

5.11.3. При установлении класса 4.0 – 34 часа в неделю.

5.12. Работникам предоставляются отпуска. Определение порядка и условий предоставления отпусков, продолжительности отпусков, видов отпусков, очередности предоставления отпусков Работодатель осуществляет в соответствии нормами, установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также графиком предоставления отпусков, составляемым Работодателем ежегодно. Термин «отпуск» Стороны используют в том смысле, который для него установлен главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.13. Заключая Договор, Стороны также пришли к соглашению о том, что на основании части 2 статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

5.13.1. Матери или отцу первоклассника – на первый учебный день учебного года.

5.13.2. Работникам для регистрации брака – три рабочих дня.

5.13.3. Работникам для похорон близких родственников – три рабочих дня.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Работодатель осуществляет оплату труда Работников в зависимости от результатов и качества их труда, а также заинтересованности Работников в эффективном функционировании Работодателя, повышения качества оказываемых Работодателем услуг.

6.2. Поскольку Работодатель является государственным бюджетным учреждением, установление, изменение и реализация систем оплаты труда Работников осуществляется в порядке и в пределах, которые установлены законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.



6.3. Заработная плата Работников устанавливается Положением об оплате труда, принятого Работодателем с соблюдением порядка, установленного в статье 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Для выполнения условия, определенного пунктом 6.1. Договора, Работодатель:

6.4.1. Осуществляет дифференциацию оплаты труда Работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда Работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников.

6.4.2. Осуществляет оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

6.4.3. Осуществляет установление размеров окладов (должностных окладов) Работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (на основе квалификационных уровней, соответствующих профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.5. Фиксированный размер оклада (должностного оклада) работнику Работодателя за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, устанавливается в Трудовом договоре.

6.6. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, осуществляется в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры такого повышения оплаты труда устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с соблюдением порядка, установленного статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, и предусматриваются в Трудовом договоре с соответствующим работником Работодателя.

6.7. Оплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда, принятого Работодателем с соблюдением порядка, установленного в статье 372 Трудового кодекса Российской Федерации, и предусматриваются в Трудовом договоре с соответствующим работником Работодателя.

6.8. Увеличение нагрузки на Преподавателя сверх ставки или утвержденного на год индивидуального плана производится только с согласия этого Преподавателя. При этом суммарная нагрузка не может превышать 1,5 (одну целую пять десятых) ставки плюс не более 300 (трехсот) часов почасовой нагрузки в учебный год. Размер и оплата дополнительной нагрузки определяется дополнительным соглашением к Трудовому договору.

6.9. Размеры и условия осуществления Работникам выплат стимулирующего характера устанавливаются Трудовым договором в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, принятого Работодателем с соблюдением порядка, установленного в статье 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в пределах бюджетных ассигнований, предоставленных Работодателю, и с учетом разработанных у Работодателя показателей и критериев оценки эффективности труда Работников. При разработке показателей и критериев эффективности работы Работников, Работодатель руководствуется показателями и критериями эффективности работы, содержащимися в Положении о порядке планирования и учета работы ППС, принятого Работодателем, с соблюдением порядка, установленного в статье 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10. При отсутствии или недостаточности средств для осуществления выплат стимулирующего характера, Работодатель вправе приостановить, уменьшить или прекратить осуществление этих выплат с соблюдением порядка, установленного локальными актами и трудовым договором.

6.11. Формирование фонда оплаты труда Работников, осуществляет Работодатель исходя из размеров субсидий Министерства здравоохранения Российской Федерации, предоставленных Работодателю на финансовое обеспечение выполнения последним государственного задания, и средств, поступающих Работодателю от приносящей доход деятельности Работодателя, в пределах сумм, установленных сметой расходов к плану финансово-хозяйственной деятельности Работодателя.

6.12. Выплата Работникам заработной платы осуществляется Работодателем два раза в месяц, третьего и восемнадцатого числа. При этом, восемнадцатого числа осуществляется выплата из расчета оклада за фактически отработанное время и начисленного на него районного коэффициента.

6.13. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, осуществляется Работодателем в случаях, в порядке и в пределах, установленных законодательством и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, исходя из размеров субсидий Министерства здравоохранения Российской Федерации.

## 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Условия Трудового договора должны соответствовать требованиям охраны труда. В Трудовом договоре указываются полученные на основании специальной оценки условий труда достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах у Работодателя с вредными и/или опасными условиями труда.

7.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда обязуется:

7.2.1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме, установленной сметой расходов к плану финансово-хозяйственной деятельности Работодателя, но не менее 2 000 000,00 (два миллиона) рублей 00 копеек.

7.2.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных ежегодно заключаемым между Работодателем и Профсоюзом соглашением по охране труда.

7.2.3. В порядке и в сроки, установленные Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ, проводить специальную оценку условий труда Работников.

7.2.4. На основании результатов специальной оценки условий труда Работников, предоставлять Работникам компенсации и/или льготы, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и/или нормативными актами Российской Федерации; разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда Работников у Работодателя.

7.2.5. Провести обучение и проверку знаний по охране труда Работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

7.2.6. За счет собственных средств обеспечивать проведение предварительного медицинского осмотра лиц, с которыми Работодатель намерен установить трудовые отношения, а также обеспечивать проведение периодического медицинского осмотра Работников, в соответствии с периодичностью, установленной нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

7.2.7. Обеспечивать выполнение требований охраны труда на каждом рабочем месте, организованных у Работодателя, в том числе, в соответствии с частью 2 статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации и нормативными актами Российской Федерации по охране труда.

7.2.8. Предоставить Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, льготы и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными актами Российской Федерации по охране труда. Перечень и объем льготы и компенсаций отражается в Трудовом договоре при его заключении.

7.2.9. В порядке, установленном частью 8 статьи 220 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере, установленном законодательством Российской Федерации, возместить причиненный вред жизни и здоровью работника Работодателя при исполнении им трудовых обязанностей.

7.2.10. В порядке и по основаниям, которые установлены гражданским законодательством Российской Федерации, осуществлять компенсаторные выплаты членам семьи работника Работодателя.

7.2.11. В порядке, в размере и по основаниям, которые установлены законодательством Российской Федерации, своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного Работникам повреждения здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей у Работодателя.

7.2.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин и лиц с семейными обязанностями в соответствии с требованиями, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.3. Работодатель и Работники совместно обеспечивают соблюдение требований охраны труда в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.4. С целью исполнения условия, определенного пунктом 7.3. Договора, Работодатель:

7.4.1. Вводит должность специалиста по охране труда.

7.4.2. Вправе создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетных началах включить представителей Работодателя и представителей Работников.

7.4.3. В пределах и в порядке, установленных законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, осуществляет обязательное социальное страхование Работников, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.4.4. Формирует комиссию для проведения специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 29.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.4.5. Обеспечивает проведение обучения Работников безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний Работников требований охраны труда.

7.4.6. Обеспечивает санитарно-гигиеническое и медицинское обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.5. С целью профилактики производственного травматизма и производственных заболеваний Работодатель:

7.5.1. Проводит обучение Работников по охране труда, а также проводит проверку знаний Работников охране труда в сроки и в порядке, которые установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующие охрану труда.

7.5.2. Разрабатывает и обновляет инструкции по охране труда, подлежащие утверждению с соблюдением порядка, установленного статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

## 8. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились, что в соответствии с законодательством Российской Федерации, Работодатель и Работники, от имени и в интересах которых, при осуществлении положений настоящего пункта, действует Профсоюз, ежегодно разрабатывают и утверждают комплекс мероприятий в рамках социальных программ, в том числе, по профилактике заболеваемости ВИЧ/СПИД.

8.2. Расходы предполагаемого финансирования социальных программ из средств Работодателя осуществляется в пределах сумм, установленных сметой расходов к плану финансово-хозяйственной деятельности Работодателя. При уменьшении объемов финансирования Работодателя, корректировка сметы социальных программ осуществляется Работодателем в порядке, определенном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Работодатель оказывают содействие Совету ветеранов Работодателя. С указанной в настоящем пункте целью, за счет средств Работодателя, осуществляется материальная помощь ветеранам Работодателя и пенсионерам Работодателя, в том числе, в форме денежных выплат. Размеры указанных выплат определяются Работодателем исходя из сумм, установленных сметой расходов к плану финансово-хозяйственной деятельности Работодателя, но не менее 250 000,00 (двести пятьдесят тысяч) рублей 00 копеек в год.

8.4. Работодатель, в пределах сумм, установленных сметой расходов к плану финансово-хозяйственной деятельности Работодателя, осуществляет финансирование организации и проведения для Работников культурно-массовых, оздоровительных, в том

числе, по профилактике заболеваемости ВИЧ/СПИД, спортивных мероприятий. Порядок предоставления и расходования этих денежных средств определяет Работодатель.

8.5. Работодатель, в пределах сумм, установленных сметой расходов к плану финансово-хозяйственной деятельности Работодателя, осуществляет финансирование организации летнего лагеря для оздоровления Работников. Порядок предоставления и расходования этих денежных средств определяет Работодатель.

8.6. Работодатель, в пределах сумм, установленных сметой расходов к плану финансово-хозяйственной деятельности Работодателя, осуществляет финансирование приобретения новогодних подарков и организации утренников для детей Работников, возраст которых менее или равен 14 (четырнадцати) годам, а так же финансирование организации летнего отдыха детей Работников, возраст которых менее или равен 15 (пятнадцати) годам. Порядок предоставления и расходования этих денежных средств определяет Работодатель.

8.7. Предоставление работнику Работодателя комнаты в общежитии, в отношении которого Работодатель наделен правомочием пользования, может быть осуществлено только в том случае, если все лица, проходящие обучение у Работодателя, обеспечены местами в этом общежитии. Предоставление Работникам комнаты в общежитии, указанном в настоящем пункте, может быть осуществлено только на возмездной, срочной основе, и только в порядке, установленном гражданским законодательством для найма жилого помещения.

8.8. Отказ в предоставлении социальной поддержки, определенной настоящим разделом, в связи с тем, что работник Работодателя не является членом Профсоюза, запрещен.

8.9. Для обеспечения использования Работниками права на объединение в форме профсоюза, Работодатель:

8.10. Создает условия, обеспечивающие деятельность Профсоюза, в пределах и в порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.11. Ежемесячно и бесплатно по письменному заявлению Работников, являющихся членами Профсоюза, удерживает и перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников одновременно с ее выплатой.

## 9. ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

9.1. Внутренний контроль выполнения Договора (далее – Контроль) осуществляется его Сторонами в порядке, который установлен настоящим разделом.

9.2. На основании корреспонденции норм, установленных статьей 51 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 53 Трудового кодекса Российской Федерации,

отдельный работник Работодателя не наделен правом контролировать выполнение Договора, а также правом получения информации у представителей Сторон о выполнении Договора.

9.3. Контроль от имени Работников осуществляют его представители, которые определяются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.4. Представители, указанные в пункте 9.3. Договора, приобретают полномочия и обязанности, необходимые для осуществления Контроля, в пределах и в порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае, если сведения, необходимые для Контроля, содержат персональные данные Работников, эти сведения могут быть предоставлены представителям, указанным в пункте 9.3. Договора, только на основании письменного согласия работника Работодателя, чьи персональные данные предполагаются к предоставлению.

9.5. Дополнительно к обязанностям, определенных пунктом 9.4. Договора, Работники возлагают на Профком безусловную обязанность ежегодно, не позднее последнего рабочего дня февраля года, следующего за отчетным, предоставлять Работникам сведения:

9.5.1. Об использовании Профсоюзом денежных средств, отчисленных Работодателем Профсоюзу, если эти отчисления были осуществлены.

9.5.2. О выявленных Профсоюзом фактах нарушения Работодателем правил охраны труда.

9.5.3. О предложениях по улучшению охраны труда, предоставленных Профсоюзом Работодателю.

9.5.4. О выявленных Профсоюзом фактах нарушения Работодателем требований Трудового кодекса Российской Федерации.

9.5.5. Об иных действиях, осуществленных Профсоюзом с целью осуществления от имени и в интересах Работников контроля за выполнением Договора.

9.5.6. Работодатель, с целью Контроля, вправе контролировать целевое использование Профсоюзом денежных средств, отчисленных Работодателем, если эти отчисления были осуществлены.

Прошито и пронумеровано

15 листов

Ректор ФГБОУ ВО КемГМУ

Минздрава России

Т.В. Попонникова



*[Handwritten signature]*





**ДЕПАРТАМЕНТ  
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Ленина пр., 141-г, г. Кемерово, 650060  
тел., факс (384 2) 53-98-33, 35-68-64  
E-mail: [kanc@ufz-kemerovo.ru](mailto:kanc@ufz-kemerovo.ru)  
Официальный Web-сайт: [www.ufz-kemerovo.ru](http://www.ufz-kemerovo.ru)

Ректору ФГБОУ ВО КемГМУ  
Минздрава России

Т.В. Попонниковой

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о предоставлении департаментом труда и занятости населения  
Кемеровской области государственной услуги по уведомительной  
регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда,  
заключаемых в Кемеровской области**

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации о труде и положениями административного регламента предоставления департаментом труда и занятости населения Кемеровской области государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской области, утвержденного приказом департамента труда и занятости населения Кемеровской области от 06.10.2014 № 79, проведена уведомительная регистрация коллективного договора ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России.

Коллективный договор ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России включен в Единый реестр коллективных договоров и соглашений Кемеровской области (20.01.2020 № 127).

С уважением,  
заместитель начальника департамента

А.В. Шматова