Информация по предложениям и вопросам, поступившим в комиссию по ведению коллективных переговоров

1. Предложение: Предоставление женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или один свободный день в месяц с сохранением заработной платы.

Решение комиссии: Учтено при разработке проекта коллективного договора на 2020-2022г.г. с условием подачи сотрудником заявления не менее чем за 14 календарных дней до предполагаемого свободного дня или свободного времени.

2. Предложение: Увеличение возраста детей сотрудников, имеющих право на получение новогодних подарков, с 12 до 14 лет. Закрепление данной нормы в локальном акте.

Решение комиссии: Учтено при разработке проекта коллективного договора на 2020-2022г.г. Возраст детей сотрудников, имеющих право на получение новогодних подарков, изменен на: с 2 до 13 лет включительно.

3. Вопрос: Почему если оба родителя работают в Казанском ГМУ по основному месту работы подарок выдается только одному родителю, а не обоим?

Ответ: Решение о выдаче новогодних подарков детям сотрудников работодатель принимает совместно с профсоюзным комитетом исходя из финансовых возможностей. Законодательно данный вопрос не регулируется.

4. Предложение: Изучать ассортимент подарочного набора для детей сотрудников.

Решение комиссии: Предложение передано в профсоюзный комитет сотрудников для принятия к сведению и работы.

5. Предложение: Доводить до сведения сотрудников информацию о деятельности профсоюзного комитета, о предстоящих и проведенных мероприятиях, о работе профсоюзного комитета. Организовывать поездки, экскурсии для сотрудников и их детей, в том числе в Булгар, Свияжск. Организовывать поездку на масленицу не в субботу в 9.00, а в другое время, т.к. дети в это время на учебе.

Решение комиссии: Предложение передано в профсоюзный комитет сотрудников для принятия к сведению и работы.

6. Предложение: Закупить корпоративные абонементы в фитнес, в тот же «Дворец единоборств», заключить соглашения с фитнес-клубами, в целях предоставления скидок сотрудникам.

Решение комиссии: Закупка абонементов в спортивные клубы, спортивные залы не представляется возможным, в том числе исходя из финансовых возможностей университета и профсоюзного комитета. В Казанском ГМУ имеется структурное подразделение спортивно-оздоровительный центр, расположенное по адресу: г. Казань, ул. Маяковского, д.11, предназначенное для занятий спортом, которым сотрудники университета имеют право пользоваться в установленное время.

7. Предложение: Довести до сведения сотрудников порядок предоставления материальной помощи.

Решение комиссии: Решение об оказании материальной помощи и ее размере работникам университета принимает ректор университета в соответствии с положением об оплате труда. Решение об оказании материальной помощи и ее размере работникам университета, являющимся членами профсоюзного комитета, принимается председателем профсоюзного комитета в соответствии с положением о материальной помощи. Рекомендовано председателю профкома разместить на странице профсоюзного комитета на официальном сайте Казанского ГМУ в сети интернет положение о материальной помощи работникам, являющимися членами профсоюзного комитета.

8. Предложение: Решить вопрос с образовавшейся ямой на асфальте во дворе ГУКа и НУКа недалеко от столярки, складов и стены ГУКа.

Решение комиссии: Осуществление ремонтных работ не представляется возможным.

Обоснование: Земельный участок, на котором образовалась яма, расположенный во дворе ГУКа и НУКа недалеко от столярки, складов и стены ГУКа не принадлежит Казанскому ГМУ на каком-либо вещном праве.

9. Предложение: Установить фонари во дворе ГУКа и НУКа.

Решение комиссии: Рекомендовано проректору по общим вопросам организовать установку фонарей во дворе ГУКа и НУКа.

10. Предложение: Проводить новогодний праздник для детей сотрудников.

Решение комиссии: Предложение передано в профсоюзный комитет сотрудников для принятия к сведению и работы.

11. Предложение: Осуществлять добровольное медицинское страхование сотрудников, в медицинский осмотр включать прохождение УЗИ, КТ, МРТ и т.д.

Решение комиссии: Осуществление добровольного медицинского страхования сотрудников не представляется возможным исходя из финансовых возможностей университета и профсоюзного комитета. Включение в периодические медицинские осмотры сотрудников прохождение УЗИ, КТ, МРТ и т.д. не представляется возможным.

Обоснование: Предварительные и периодические медицинские осмотры сотрудников проводятся в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда", в соответствии с которым на основании результатов периодического осмотра в установленном порядке определяется принадлежность работника к одной из диспансерных групп в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, с последующим оформлением в медицинской карте и паспорте здоровья рекомендаций по профилактике заболеваний, в том числе профессиональных заболеваний, а при наличии медицинских показаний - по дальнейшему наблюдению, лечению и реабилитации, в том числе направление на прохождение УЗИ, КТ, МРТ и т.д.

12. Предложение: Развивать нематериальную мотивацию, поощрять сотрудников грамотами, благодарственными письмами.

Ответ: В Казанском ГМУ предусмотрены различные варианты поощрения сотрудников, в том числе занесение на доску почета, получение медали, благодарственных писем и грамот, получение ведомственных и государственных наград. Решение о поощрении принимается ректором на основании представления руководителя структурного подразделения, в котором работает поощряемый сотрудник.

13. Предложение: Вернуть дополнительный отпуск 14 календарных дней за ненормируемый рабочий день руководителям подразделений, отделов.

Решение комиссии: Частично учтено при разработке проекта коллективного договора на 2020-2022г.г. с указанием перечня должностей с ненормируемым рабочим днем и количества дней дополнительного отпуска. В соответствии с ТК РФ при выполнении сверхурочной работы работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и локальными нормативными актами, трудовым договором.

14. Предложение: Заключить соглашение с Центром Лето и предоставлять детям сотрудников возможность отдыхать в летних лагерях города и республики.

Решение комиссии: Председателю профкома сотрудников рекомендовано заключить соглашение с Центром Лето.

15. Предложение: Предоставлять варианты санаторно-курортного отдыха и лечения для членов профсоюза (льготные) и сотрудников КГМУ, в том числе и в РТ и в близлежащих республиках.

Ответ: Условие о предоставлении путевок на льготных условиях на санаторно-курортное лечение имеется в действующем коллективном договоре, однако предусмотрено только для членов профсоюзного комитета. Данное условие сохранено при разработке проекта коллективного договора на 2020-2022г.г. Информация о перечне санаториев и порядке оформления скидки на санаторно-курортную путевку имеется на сайте Татарстанской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РФ и страничке Профкома сотрудников (полезные ссылки) на официальном сайте КГМУ.

16. Предложение: Рассмотреть возможность о введении «короткого рабочего дня» в пятницу не с июля по август, а с 1 мая по 1 октября.

Решение комиссии: Сокращение рабочего дня в пятницу с 1 мая по 1 октября не представляется возможным.

Обоснование: Сокращение рабочего дня в пятницу с 1 мая по 1 октября может отразиться на учебном процессе, решение о сокращении рабочего дня в пятницу с 1 июля по 31 августа было принято в связи с каникулярным и отпускным периодом в это время за счет сокращения обеденного времени сотрудников.

17. Предложение: Рассмотреть вариант льготного комплексного питания для сотрудников в столовой университета в пределах 100-120 рублей.

Ответ: Организация питания для сотрудников в столовой университета в пределах 100-120 рублей не представляется возможным исходя из финансовых возможностей.

18. Предложение: Изменение доплаты за работу во вредных условиях труда сотрудникам кафедры фтизиопульмонологии.

Решение комиссии: Рассмотреть вопрос об изменении размера доплаты за работу во вредных условиях труда сотрудникам кафедры фтизиопульмонологии после проведения специальной оценки условий труда, запланированной на начало 2020 года. Рекомендовать проведение СОУТ с участием сотрудников кафедры.

19. Вопрос: Об отпуске для руководителей структурных подразделений согласно постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

Ответ: Согласно постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" руководителям, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей (заместитель руководителя; руководитель структурного подразделения; заместитель руководителя структурного подразделения; первый проректор; проректор; помощник ректора; помощник проректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики; советник при ректорате; старший мастер; ученый секретарь совета образовательной организации; ученый секретарь совета факультета (института) продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливается 56 календарных дней, только при условии, что их деятельность связана с руководством научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью. Трудовая функция работника, в том числе с указанием на наличие либо отсутствие руководящих функций в области образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельности, закрепляется в трудовом договоре либо должностной инструкции.

Согласно п. 4.3 действующего коллективного договора работникам, замещающим должности руководителя Университета, заместителей руководителя Университета, руководителей структурных подразделений Университета и их заместителей предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск согласно приложению к постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках". Данная норма сохранена в проекте коллективного договора на 2020-2022 г.г.

20. Предложение: Рассмотреть возможность внесения изменений в ПВТР в раздел 5 «Рабочее время» в п. 5.15 и 5.17: унифицировать время начала и окончания работы для всех работников с 8.00 до 17.00 часов.

Решение комиссии: Унифицировать время начала и окончания работы для всех работников с 8.00 до 17.00 часов не представляется возможным, т.к. графики работы структурных подразделений и работников разные в зависимости от выполняемой работы.

21. Предложение: Размер дополнительной оплаты за выполнение обязанностей сверх основных за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ежегодный отпуск, учеба, командировка, временная нетрудоспособность, отпуска без сохранения заработной платы и другое) унифицировать (сделать единым) для всех категорий сотрудников.

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

22. Предложение: Предусмотреть возможность поощрения УВП (лаборантов), основных работников, за отдельно выполняемые поручения непосредственного и высшего руководства.

Решение комиссии: Согласно должностной инструкции лаборанта в его обязанности входит выполнение приказов и распоряжений ректора, распоряжений проректоров и непосредственного руководителя. Таким образом, непосредственный руководитель имеет право давать разовые поручения. Согласно положению «О премировании» руководитель структурного подразделения может внести на рассмотрение ректору предложение о премировании работника. Стимулирующие выплаты работникам из числа УВП производятся в соответствии с положением «О порядке назначения выплат стимулирующего характера».

23. Вопрос: Почему пособие по уходу за ребенком до 3 лет выплачивается в размере 50 руб.? Возможно ли предусмотреть выплату в размере 500 руб.?

Ответ: Ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, установлены Указом Президента РФ от 30.05.1994 № 1110. Указом Президента РФ от 25.11.2019 № 570 признан утратившим силу Указ № 1110. Таким образом, с 1 января 2020 года отменена компенсационная выплата в размере 50 рублей, которая назначалась в том числе работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3 лет. Право на выплаты до окончания периода их предоставления имеют граждане, находящиеся в отпуске по уходу за детьми, родившимися до 1 января 2020 года. Лица, которым эти выплаты уже назначены, также продолжат получать их до истечения периода их действия.

24. Предложение: Предоставить один день оплачиваемого отпуска, если целый год не брал больничный лист.

Решение комиссии: Законодательством РФ порядок предоставления дополнительных дней отпуска при отсутствии больничных не предусмотрен. Установление дополнительных дней отпуска при отсутствии больничных в коллективном договоре не представляется возможным с целью исключения случаев не ухода работника на больничный при наличии заболеваний или состояний, когда его трудоспособность ограничена.

25. Предложение: Определять объем и содержание лечебной работы в соответствии с нормативными документами, отражать в отчетной документации объем и содержание проведенной лечебной работы.

Решение комиссии: Предложение передано в учебно-методическое управление для принятия к сведению и работы.

26. Предложение: Выделить отдельную комнату (молельную) в здании.

Решение комиссии: Выделение отдельной молельной комнаты не представляется возможным.