

01.10.2024

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «Приволжский исследовательский медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между трудовым коллективом и администрацией федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приволжский исследовательский медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации

На период с «08» сентября 2024 г. по «27» сентября 2027 г.

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

Дата 19 10 2014 г. № 1054/24-12

Среднемесячный
наличие/отсутствие замечаний

зам. Руководитель управления

(подпись) А. М. Миконьков
(ФИО)

г. Нижний Новгород
2024 г.

Содержание коллективного договора

Раздел	Наименование разделов	Стр.
1.	Общие положения	3-5
2.	Трудовой договор	5-6
3.	Рабочее время	7-9
4.	Время отдыха	9-12
5.	Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров	12-14
6.	Улучшение условий охраны труда работников, укрепление дисциплины труда	14-17
7.	Производственно-экономическая деятельность	17-18
8.	Оплата труда	18-20
9.	Социальные гарантии и льготы, социальное обеспечение	20-22
10.	Права и гарантии деятельности профсоюзной организации	22-23
11.	Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор	23
12.	Действие коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность сторон за его реализацию	23-24

Приложения:

1.	Перечень должностей работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня, работа в которых дает право на дополнительный отпуск
2.	Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда
3.	Перечень должностей работников, имеющих право на сокращенную рабочую неделю за работу во вредных условиях труда
4.	Соглашение по охране труда
5.	Перечень должностей работников, имеющих право на компенсационные выплаты за работу во вредных условиях труда
6.	Перечень должностей работников, имеющих право на получение молока или других равноценных продуктов
7.	Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ФГБОУ ВО "ПИМУ" Минздрава России
8.	Нормы бесплатной выдачи дерматологических СИЗ и смывающих средств работникам ФГБОУ ВО "ПИМУ" Минздрава России
9.	Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (КД), заключенный в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (Федеральный закон от 30.12.2001 г. №197-ФЗ), Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2023-2025 годы (утв. Минздравом России, Профсоюзом работников здравоохранения РФ 24.04.2023) и другими законодательными и нормативными актами между федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Приволжский исследовательский медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России, Университет) в лице ректора Университета, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Администрация», «Работодатель» и трудовым коллективом Университета, в лице первичной профсоюзной организации и ее председателя, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет», направлен на обеспечение эффективной и стабильной работы Университета, защиты социальных и экономических прав и законных интересов работников, регулирование отношений сторон в области организации условий оплаты, охраны труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, предоставления социальных льгот и гарантий, предотвращения трудовых конфликтов.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, и его положения обязательны для всех членов трудового коллектива, независимо от профсоюзного членства.

1.3. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии. Принятые сторонами изменения или дополнения оформляются протоколом, который является неотъемлемой его частью и доводится до сведения работников Университета.

Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4. В случае если положения коллективного договора противоречат нормативным правовым актам Российской Федерации, последние носят преимущественный характер.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и утвержден равноправными сторонами двусторонней комиссией по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора добровольно на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации, правомочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным коллегиальным представительным органом работников Университета, который уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом, иных социально-экономических отношений. Это условие распространяется, в том числе, на работников, не являющихся членами Профсоюзного комитета.

1.7. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства Работодателя и Работников по социально-трудовым вопросам. Коллективный договор направлен на активное привлечение профессорско-преподавательского, медицинского и административно-хозяйственного персонала к решению задач, стоящих перед Университетом. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющего наибольшее значение для работников Университета.

1.8. Контроль за выполнением, принятых сторонами обязательств, возлагается на комиссию по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.9. Стороны договорились принимать все зависящие от них меры для урегулирования конфликтов, возникающих в сфере социального партнерства. В случае возникновения

разногласий разрешать их в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, изменения организационно-правовой формы, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Университета.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации Университета.

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

1.11. В целях обеспечения устойчивой работы Университета, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

1.11.1. Добиваться стабильного финансового положения Университета.

1.11.2. Обеспечивать справедливую оплату за труд.

1.11.3. Принимать меры по развитию образования, науки, укреплению материально-технической базы подразделений Университета, внедрению новых медицинских технологий, обеспечивающих наивысшую производительность и эффективность оказания медицинских услуг; созданию необходимых условий для организации труда сотрудников Университета.

1.11.4. Согласовывать с первичной профсоюзной организацией проекты приказов, затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы работников (в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации).

1.11.5. В течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1.11.6. Направить экземпляр коллективного договора в управление кадрами для ознакомления сотрудников, в том числе вновь принимаемых.

1.12. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Университета в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

1.12.1. Защищать права и интересы всех работников данного Работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с Работодателем.

1.12.2. Способствовать предотвращению трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации путем создания комиссии по трудовым спорам с участием Администрации Университета.

1.12.3. Обеспечивать контроль за ходом выполнения коллективного договора не реже 1 раза в 6 месяцев и информировать об этом работников на заседаниях первичной профсоюзной организации.

1.13. В целях обеспечения устойчивой работы Университета в целях исполнения настоящего коллективного договора Работники обязуются:

1.13.1. Добросовестно, качественно и в срок исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

1.13.2. Выполнять приказы и распоряжения должностных лиц, действующих от лица ректора Университета, если они не противоречат требованиям законодательства Российской Федерации.

1.13.3. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину в строгом соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и должностными инструкциями.

1.13.4. Учитывая исследовательский профиль Университета, работники (научные сотрудники, врачи и профессорско-преподавательский состав) обязуются участвовать в научных исследованиях и разработках по научным темам Университета, публиковать статьи по избранной тематике, выступать с докладами на семинарах, конференциях, съездах, что должно учитываться при распределении стимулирующих выплат в независимости от источника финансирования.

1.13.5. Повышать квалификацию и свой профессиональный уровень.

1.13.6. В случае увольнения по инициативе работника до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении (форма ученического договора утверждается Приказом по учреждению) за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). При заключении трудового договора на выполнение трудовой функции дистанционно, трудовой договор может быть заключен путем обмена электронными документами (ст.312.2, 312.3 ТК РФ).

2.2. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

2.3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе по соглашению сторон с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. В трудовом договоре, в случаях, установленных действующим законодательством, могут предусматриваться условия об испытательном сроке, о неразглашении им охраняемой законом тайны, о недопустимости действий, приводящих к конфликту интересов, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.5. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника с соблюдением требований, предусмотренных в ст. 80 ТК РФ.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181.1 ТК РФ.

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами Российской Федерации (ст. 60 ТК РФ).

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. В 3-дневный срок со дня фактического начала работы объявить ему приказ (распоряжение) о приеме на работу под роспись. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника с действующим Уставом Университета, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, под роспись (ст.68 ТК РФ).

2.11.2. Осуществлять перевод работников на другую работу (изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.11.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в Университете уведомить работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее, чем за два месяца, и предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, обособленных структурных подразделениях).

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

2.12.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.12.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

2.12.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов первичной профсоюзной организации в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

2.13. Работники обязуются:

2.13.1. При заключении трудового договора предъявить в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (ст.65 ТК РФ).

2.13.2. Соблюдать условия труда и отдыха, условия испытания при приеме на работу, оговоренные в трудовом договоре, коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, положении о конфиденциальной информации и иных локальных нормативных актах, имеющих отношение к трудовой деятельности (функции) работника.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том,

3.1. Режим рабочего времени определяется отдельным локальным нормативным актом - правилами внутреннего трудового распорядка. Режим работы в Университете устанавливается с понедельника по четверг: с 8-00 до 17-00, пятница с 8-00 до 16-00. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Приложением №1 к Коллективному договору.

По согласованию с работодателем, в зависимости от трудовой функции работника или специфики выполняемой работы время начала работы может отличаться от общих правил, действующих в Университете.

3.2. Норма рабочего времени на определенные периоды времени исчисляется по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Врачи, средний и младший медицинский персонал, работающие в стационаре, работают по режиму непрерывного производства, по скользящему графику сменности (регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка).

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ). Работникам стационара (медицинские сестры палатные, младшие медицинские сестры по уходу за больными, санитарки, врачи-дежуренты и др.) выходные дни предусматриваются графиком сменности.

3.3. Для работников Университета нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3.3.1 Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Для профессорско-преподавательского состава кафедры фтизиатрии, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, за работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 30 часов в неделю, в соответствии с Приказом Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 30 мая 2003 года №225 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда», Федеральным законом от 18 июня 2001 г. N 77-ФЗ "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации".

3.3.2. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не зависит от результатов специальной оценки условий труда:

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ);
- 36, 33, 30, 24 часа в неделю - для медицинских работников, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности".

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст.92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, 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, - не более 36 часов в неделю (за исключением поименованных в п.3.3.2 Коллективного договора).

Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего времени устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.

3.5. Когда по условиям производства (работы), в Университете в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца. (ст.104 ТК РФ). При этом устанавливается сменный характер работы, работа по графику работы, суточные дежурства с предоставлением времени для приема пищи и отдыха согласно действующему законодательству Российской Федерации. Данные категории работников, работающих посменно утверждаются приказом ректора на основании решения комиссии по заключению и контролю за выполнением КД.

3.6. Администрация обязуется предоставлять обеденный перерыв (48 минут). На тех работах, где по условиям труда перерывы устанавливать нельзя, работникам предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

3.7. Рабочее время водителей автомобилей регламентируется Приказом Минтранса России от 16.10.2020 г. № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

Водителям легковых автомобилей может устанавливаться ненормированный рабочий день. Решение об установлении ненормированного рабочего дня принимается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. По просьбе работника устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

- а) беременных женщин;
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.8.2. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения). Работу в выходной нерабочий праздничный день оплачивать в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8.3. Считать ночным временем - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

Привлекать в работе в ночное время женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, инвалидов, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. (ст.96 ТК РФ).

Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, работников, не достигших 18 лет.

3.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ст. 95 ТК РФ).

3.10. Если день отправления в командировку и/или день возвращения из нее выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, работнику по его выбору предоставляется другой день отдыха либо производится оплата согласно нормам ст. 153 ТК РФ.

3.11. Работа в порядке совместительства, согласно действующему законодательству Российской Федерации, должна выполняться работниками в свободное от основной работы время.

3.12. Признавая приоритетную роль учебного процесса и необходимость улучшения условий труда преподавателей и учебно-вспомогательного персонала, в целях качественной подготовки специалистов, работодатель обязуется:

3.12.1. Обеспечить расписание лекций и практических занятий с обучающимися на всех кафедрах в соответствии с учебным планом.

3.12.2. Общий объем учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава устанавливать в положении, которое принимается Ученым советом по согласованию с Профсоюзным комитетом и утверждается приказом ректора.

3.12.3. Для организации учебного процесса составлять рабочий план кафедры и индивидуальные планы преподавателей.

Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

4.1. Всем работникам Университета предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ).

Профессорско-преподавательскому составу предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

4.2. Право на отпуск за первый год работы у работника возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в Университете, за второй и последующие годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

4.3. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей не может быть менее 14 дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с обеспечением законодательно установленных прав отдельных категорий Работников, на использование отпуска в удобное для них время (ст.123 ТК РФ).

4.4. В соответствии с законодательством Российской Федерации работникам Университета предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.4.1. Дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда отдельным категориям медицинских работников устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. N 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников" независимо от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда.

4.4.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением указанных в п. 4.4.1 коллективного договора, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени вредности либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- при установлении класса 3.2 – не менее 7 календарных дней;
- при установлении класса 3.3 – не менее 8 календарных дней;
- при установлении класса 3.4 – не менее 10 календарных дней;
- при установлении класса 4.0 – не менее 12 календарных дней,

в соответствии с Приложением №2 к Коллективному Договору.

4.4.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными условиями труда для профессорско-преподавательского состава кафедры фтизиатрии, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 30 мая 2003 года №225 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда», Федеральным законом от 18 июня 2001 г. N 77-ФЗ "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации", по результатам специальной оценки условий труда и составляют 14 календарных дней.

4.4.4. Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее трех календарных дней, согласно утвержденному перечню должностей работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня (Приложение №1 к Коллективному договору).

4.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском пропорционально отработанному времени.

4.6. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ). Обед устанавливается с 12-00 до 12-48.

4.7. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику Университета по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

4.8. Работодатель предоставляет:

4.8.1. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников в удобное для них время (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.8.2. Отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников на основании их письменных заявлений:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (ст. 128 ТК РФ).

4.8.3. Отпуск по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со ст. 256-257 ТК РФ.

4.8.4. Дополнительные выходные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем (ст. 262 ТК РФ).

4.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ (ст. 126 ТК РФ)).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Работодатель вправе:

4.10.1. Предоставлять работникам на основании письменных заявлений ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- смерти близкого родственника (дети, родители, супруги, братья, сестры) – 3 дня;
- проводы сына на службу в армию – 1 день;
- бракосочетания работника – 3 дня;
- рождение ребенка – 1 день;
- одному из родителей, опекуну ребенка первоклассника 1 сентября – 1 день;
- защиты диссертации - 2 дня.

В случаях, когда отпуск превышает 2 дня, то вышеуказанное событие должно совпадать с одним из дней отпуска.

4.10.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- научным работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, продолжительностью 14 календарных дней;
- научным работникам, имеющим ученую степень доктора наук, продолжительностью 28 календарных дней.

4.11. Профсоюзный комитет обязуется:

4.11.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

4.11.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Университета.

4.11.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.11.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и т.п.

4.11.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ

5.1. Стороны признают, что гарантированная занятость – важное условие благополучия Работника.

5.2. Администрация обязуется:

5.2.1. Обеспечить максимально возможную занятость, и не ставить своей целью улучшения экономического положения Университета за счет сокращения численности работающих;

5.2.2. Не допускать массового сокращения численности работников без согласия Профсоюзного комитета. Предоставлять не менее чем за 3 месяца в Профсоюзный комитет и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе и категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Критериями массового высвобождения работников считаются сокращение численности или штата работников в количестве:

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

5.2.3. Соблюдать правовые гарантии работников при смене собственника имущества Университета, изменения подведомственности Университета, его реорганизации.

5.2.4 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст.81 ТК РФ:

- сокращения численности или штата работников Университета (п.2);

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5),

производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа профсоюзной организации.

5.2.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Университета предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ и предоставить лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не более 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.2.6. Информировать Профсоюзный комитет не позднее, чем за 2 месяца о предстоящем сокращении по инициативе работодателя каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации, размера оплаты труда;

5.2.7. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штатов или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

5.2.8. В письменном уведомлении профкому указывать причины, число и категории работников, которых может коснуться сокращение, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры, принятые по трудоустройству работников.

5.2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Университета, либо сокращением численности и штата работников Университета, увольняемому работнику выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

5.2.10. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников отдавать:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта

1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- Героям Советского Союза и Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы (статья 8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);

- гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания и инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы (пункт 7 части первой статьи 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

- гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (пункт 10 статьи 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

- авторам изобретений (пункт 5 статьи 35 Закона СССР от 31.05.1991 № 2213-1 «Об изобретениях в СССР»).

Запрещается сокращать:

- беременных женщин;

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

- одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другое лицо, воспитывающее указанных детей без матери;

- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- родителя (иного законного представителя), являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;

5.3. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

5.4. Профсоюзный комитет обязуется:

5.4.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

5.4.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Университете.

5.4.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

5.4.4. Рассматривать в установленные законодательством сроки вопросы, связанные с увольнением членов профсоюза по вынесению мотивированного мнения.

Раздел 6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, УКРЕПЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

6.1. Администрация обязуется:

6.1.1. Проводить политику, направленную на укрепление трудовой дисциплины на рабочих местах.

6.1.2. Ознакомить сотрудников, вновь поступающих на работу, с Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.1.3. Проводить инструктаж и проверку знаний требований по охране труда работников Университета.

6.1.4. Осуществлять контроль за состоянием табельного учета.

6.1.5. Организовать проведение медицинских осмотров работников Университета, обязанных проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

6.1.6. Не допускать заключения трудовых договоров, ухудшающих положение работников, по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

6.1.7. Обеспечить безопасные условия труда и исполнение санитарно-гигиенических требований, предотвращающих производственный травматизм и профзаболевания.

6.1.8. Обеспечить учет и анализ несчастных случаев, профессиональных заболеваний, разработку и контроль мероприятий по их предупреждению.

6.1.9. Обеспечить участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток Работодатель информирует областной комитет профсоюза, обеспечивает участие их представителей в составе комиссии по расследованию аварий и несчастных случаев, а также представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.1.10. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (Приложение №4 к Коллективному договору), согласованным с профсоюзным комитетом.

6.1.11. Обеспечить:

- выдачу санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей (Приложение №9 к Коллективному договору);

- выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, согласно норм бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам (Приложение №7 и №8 к Коллективному договору). На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае работодатель обеспечивает их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях;- стирку, сушку, дезинфекцию спецодежды.

6.1.12. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда:

- оказывать содействие в сборе документов для получения льготной пенсии;
- осуществлять компенсационные выплаты (Приложение №5 к Коллективному договору);
- предоставлять по перечню профессий и должностей дополнительный отпуск (Приложение №2 к Коллективному договору) и сокращенный рабочий день (Приложение №3 к Коллективному договору).

6.1.13. Обеспечить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда или осуществлять компенсационные выплаты, по личным заявлениям работников, в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.05.2022 г. №291н, в размере эквивалентном стоимости молока жирностью не менее 2,5%, работникам занятых на работах с вредными условиями труда (Приложение №6 к Коллективному договору).

6.1.14. Организовать проведение специальной оценки условий труда. По результатам специальной оценки условий труда разрабатывать с Профсоюзным комитетом перечень мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте и обеспечить его финансирование.

6.1.15. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, согласно Перечню должностей, согласованному с профсоюзным комитетом (Приложение №1 к Коллективному Договору).

6.1.16. В каждом конкретном случае осуществлять перевод беременных женщин в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую

работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключаящей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

6.1.17. Оказывать стационарную и амбулаторную медицинскую помощь сотрудникам Университета по их заявлению при наличии финансовой возможности и выделенных объемов для оказания медицинской помощи на бюджетной основе по усмотрению администрации Университета.

6.1.18. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Университете и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.19. При расчете денежной компенсации за неиспользованный отпуск округление дней неиспользованного отпуска происходит (производить) в сторону работника.

6.1.20. При увольнении, при удержании компенсации за использованный отпуск округление дней использованного отпуска происходит (производить) в сторону работодателя.

6.1.21. На паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением трудового законодательства Российской Федерации и законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.1.22. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.23. Создавать комитет (комиссию) по охране труда, в состав которой на паритетных началах включать представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2. Администрация имеет право:

6.2.1. Налагать на нарушителей трудовой дисциплины, не исполняющих возложенные на них трудовые обязанности, следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2.2. Расторгнуть по своей инициативе трудовой договор с работником в случаях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ:

6.2.3. Лишать работника, совершившего нарушение, являющееся дисциплинарным проступком, премии (стимулирующих выплат) в конкретном расчетном периоде.

6.2.4. На основании письменного заявления работника делить отпуск на части, при этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней.

6.2.5. Требовать от трудового коллектива Университета: использовать производительно свой рабочий день, выполнять в срок планы учебной и научной работы, бережно относиться к

оборудованию, инструментарию и прочему имуществу, соблюдать дисциплину труда и правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать правила охраны труда.

6.3. Работники Университета обязуются:

6.3.1. Добросовестно, качественно и в срок исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

6.3.2. Выполнять приказы и распоряжения должностных лиц, действующих от лица ректора Университета, если они не противоречат требованиям законодательства Российской Федерации.

6.3.3. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину в строгом соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и должностными инструкциями.

6.3.4. Повышать квалификацию и свой профессиональный уровень.

6.4. Профсоюзный комитет обязуется:

6.4.1. Организовывать совместно с администрацией контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением Соглашения по охране труда.

6.4.2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев.

6.4.3. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.

6.4.4. Добиваться приведения рабочих мест в соответствие с санитарными нормами и требованиями охраны труда.

6.4.5. Вовлекать работников в систематические занятия физкультурой, для чего выделить на организацию спортивно-массовой работы средства из профбюджета.

6.4.6. Осуществлять анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности работников, не реже 1 раза в год разрабатывать совместные с администрацией меры по ее снижению.

6.4.7. При самостоятельном приобретении путевок на санаторно-курортное лечение члену профсоюза из средств профбюджета выделять материальную помощь, с соблюдением очередности в комиссии по охране здоровья Профсоюзного комитета.

6.4.8. Принимать активное участие в работе комиссии по распределению путевок на санаторно-курортное лечение, закупленных за счет средств областного бюджета.

6.4.9. В случае получения работником - членом профсоюза тяжелых травм на производстве или гибели не по вине работника (при выполнении трудовых обязанностей) заявлять перед областной организацией профсоюза работников здравоохранения о выдаче материальной помощи из Фонда солидарности.

Раздел 7. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

7.1. Деятельность Университета направлена на развитие образования и науки в Российской Федерации, максимальное удовлетворение потребностей граждан Российской Федерации в медицинской помощи. Качество на всех направлениях деятельности Университета является первостепенной задачей каждого работника Университета, включая руководство.

7.2. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон: работодателя, работника и профсоюзного комитета.

7.3. Работодатель берет на себя обязательства:

7.3.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и производственно - экономическую деятельность Университета. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической и нормативной документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

7.3.2. Учитывать мнение профсоюзного комитета (ст. 370, 371, 372, 373 ТК РФ):

- по вопросам ликвидации, реорганизации, сокращения численности или штатов (ст. 81, 82, 180 ТК РФ);

- при утверждении положения об оплате труда и порядке стимулирования.

7.4. Работники обязуются:

- поддерживать в коллективе систему ценностей и этических норм, атмосферу доверия, сотрудничества и ответственного отношения к работе;
- гарантировать высокое качество работы;
- сохранять собственность учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать нормативные требования по охране труда и безопасности труда.

7.5. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

Раздел 8. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны при регулировании вопроса в области оплаты труда договорились:

8.1. Согласовывать с профсоюзным комитетом проекты локальных нормативных актов (приказы, положения, инструкции), согласно ТК РФ, затрагивающие трудовые и социально-экономические интересы всех или большинства работников.

8.2. Информировать работников по мере необходимости, но не реже 1 раза в год на расширенном заседании профкома о финансовом положении Университета, кадровых изменениях, изменениях структуры управления, условий оплаты и организации труда, перспективах развития Университета.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Устанавливать должностные оклады, надбавки, доплаты, исчислять стаж непрерывной работы в соответствии с положением об оплате труда ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России, являющимся отдельным локальным нормативным актом.

8.3.2. Выплачивать заработную плату работникам Университета каждые полмесяца (ст.136 ТК РФ):

- 21 числа за первую половину месяца;
- 6 числа заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет).

Выдача заработной платы за вторую половину декабря текущего года производится в сроки, установленные графиком совершения операций по завершению текущего финансового года.

Выплата заработной платы осуществляется в соответствии с зарплатным проектом в банке путем перечисления на банковские карты национальной платежной системы «МИР» на указанный работником счет или в кассе Университета в рабочее время.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается за фактически отработанное время с учетом постоянных доплат, установленных к должностному окладу (окладу).

Осуществлять выплату заработной платы накануне, если дата выдачи заработной платы совпадает с выходными днями. Выплату заработной платы осуществлять путем перечисления денежных средств на пластиковые карты.

8.3.3. Предоставлять информацию работнику о составных частях заработной платы, причитающуюся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате в виде Расчетного листа заработной платы. Расчетные листки в день выплаты заработной платы размещаются на корпоративном портале в личном кабинете каждого сотрудника.

8.3.4. Направлять за счет средств Университета на курсы дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности профессорско-преподавательский состав не реже одного раза в 3 года, на курсы повышения квалификации врачей, научных сотрудников, провизоров, и среднего медицинского и фармацевтического персонала не реже 1 раза в 5 лет с выплатой средней заработной платы по основной должности и возмещать расходы, связанные со служебными командировками, в том числе при направлении на учебу, по нормам, установленным Правительством РФ.

8.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации обучающимся работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3.6. Производить работникам компенсационные выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

8.3.7. Не допускать превышения пределов сверхурочной работы, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации. Оплачивать работу в сверхурочное время в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

8.3.8. Производить оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не менее 20% (процентов) часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время; медицинским работникам - в размере не менее 50% (процентов); медицинским работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, - не менее 100% (процентов) часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже установленных размеров) устанавливаются локальным нормативным актом Университета, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

8.3.9. Производить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Устанавливать оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), с учетом мнения первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, в следующих размерах (в % от должностного оклада):

- по подклассу 3.1 - не менее 4%;
- по подклассу 3.2 - не менее 6%;
- по подклассу 3.3 - не менее 8%;
- по подклассу 3.4 - не менее 10%;
- по классу 4 - не менее 12% (Приложение №5 к Коллективному Договору).

Производить оплату труда профессорско-преподавательского состава кафедры фтизиатрии, непосредственно участвующего в оказании противотуберкулезной помощи за работу с вредными условиями труда, в размере не менее чем 25% должностного оклада.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

8.3.10. При установлении факта неправильной оплаты труда по бесспорной вине Администрации немедленно исправить ошибку и выплатить работнику причитающиеся суммы из заработной платы за все время неправильной оплаты труда.

8.3.11. Не удерживать с работников излишне выплаченную заработную плату, кроме случаев, предусмотренных ст. 137 ТК РФ:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

8.4. Работники (кроме работников занятых оказанием экстренной и неотложной медицинской помощи) имеют право в соответствии со ст. 142 ТК РФ приостанавливать работу в случае невыплаты заработной платы более 15 дней от установленного срока выплаты за месяц, известив работодателя, в письменной форме, на весь период, до выплаты задержанной суммы.

8.5. Работники Университета обязуются:

8.5.1. Добросовестно, качественно и в срок исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым Договором.

8.5.2. Выполнять приказы и распоряжения должностных лиц, действующих от лица Университета, если они не противоречат требованиям действующего законодательства.

8.5.3. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину в строгом соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и должностными инструкциями.

8.5.4. Повышать квалификацию и свой профессиональный уровень.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

9.1. Работодатель организует в корпусах общественное питание (столовая, помещение для приема пищи).

9.2. Работодатель и профком проводят необходимую организационную работу по обеспечению отдыха детей сотрудников Университета.

9.3 Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. При наличии средств, оказывать работникам материальную помощь в размере, определенном положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России.

9.4.2. Обеспечивать предоставление достоверных сведений о стаже и зарплате работающих в управление Пенсионного фонда Российской Федерации.

9.4.3. Подготавливать Перечень производств, профессий, должностей и показателей в учреждении, дающих право на досрочное пенсионное обеспечение в соответствии с действующим законодательством.

9.4.4. Своевременно оформлять документы по назначению выплаты пособий:

- по временной нетрудоспособности;
- на рождение ребенка;
- по беременности и родам.

9.4.5. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.

9.4.6. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

9.4.7. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.4.8. Информировать работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

9.4.9. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании.

9.4.10. Обеспечивать выполнение действующих нормативных документов по назначению выплаты пособий за счет средств социального страхования:

- по временной нетрудоспособности, в т.ч. 3 дня за счет работодателя;
- на рождение ребенка;
- по беременности и родам;
- на погребение.

9.4.11. Выплачивать разовую материальную помощь по заявлению сотрудника в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка;
- в случае смерти работника и близких родственников (мужа, жены, детей, родителей) - на основании представления копии свидетельства о смерти;
- работникам, пострадавшим при пожаре, ограблении, стихийном бедствии и других чрезвычайных ситуациях - на основании представления соответствующих документов;

- работникам, пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
- высвобождаемым работникам, в связи с ликвидацией Университета, сокращением численности или штата, при наличии двух и более иждивенцев.

Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой в календарном году конкретному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

9.4.12. Возмещать расходы, связанные со служебной командировкой в размерах, установленных Постановлением Правительства Российской Федерации №729 от 02.10.2002г. «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений».

Возмещение расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно производится согласно представленным подтверждающим документам, а при их утере – в размере минимальной стоимости проезда.

9.4.13. Направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, инвалидов, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

9.5. Профсоюзный комитет обязуется:

9.5.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральным законом.

9.5.2. В случае получения работником – членом профсоюза – тяжелых травм на производстве или гибели работника при выполнении им трудовых обязанностей, ходатайствовать перед районной и областной организацией профсоюза работников здравоохранения о выдаче материальной помощи из фонда солидарности.

9.5.3. Ходатайствовать перед областной организацией профсоюза работников здравоохранения о выдаче материальной помощи из фонда солидарности особо нуждающимся работникам – членам профсоюза.

9.5.4. Выделять средства на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

9.5.5. Проводить необходимую организационную работу по обеспечению детей членов профсоюза льготными путевками на период каникул в загородные оздоровительные учреждения, не допускать снижения числа оздоравливаемых детей.

9.6. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации Стороны коллективного договора договорились:

9.6.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

9.6.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.6.3. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.6.4. Работодатель обязуется осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.6.5. Профсоюзный комитет обязуется активно использовать нормативно-правовую базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

9.6.6. Профсоюзный комитет обязуется оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий.

9.6.7. Профсоюзный комитет обязуется не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

Раздел 10. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по любым социально-трудовым вопросам.

10.2. Проведение профсоюзных собраний (конференций) работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

10.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с Уставом.

10.4. Не освобожденному председателю выборного профсоюзного органа предоставляется 2-3 оплачиваемых часов в неделю для выполнения профсоюзной работы.

10.5. Профсоюзным работникам предоставляются гарантии и льготы, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

10.6. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном уставом.

10.7. При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработную плату.

10.8. Работодатель обязуется создать условия для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа для чего предоставляет:

- помещение для хранения документов профсоюза (кабинет, стол, сейф);
- помещение для проведения заседаний;
- место для размещения профсоюзного стенда;
- средства связи – телефон – 422-13-72

10.9. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

10.10. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профком содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, членов профсоюза и работников, уполномочивших профком на защиту их прав через коллективный договор, снижению социальной напряженности в Университете.

10.11. Работодатель обязуется:

10.11.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления Университетом в соответствии с п. 3 статьи 16 Федерального закона от 12.01.1996 № 54-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

10.11.2. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных в комиссию по трудовым спорам Университета.

10.11.3. Не подвергать дисциплинарному взысканию, не переводить на другую работу председателя Профсоюзного комитета или его заместителя, без учета мотивированного мнения представительной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

10.11.4. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы; освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

Раздел 11. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

11.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым спорам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

11.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами.

11.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе примирительной комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет Университета на срок не более трех месяцев в течение одного года.

11.4. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 12. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ЕГО РЕАЛИЗАЦИЮ

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 28.09.2024 года и действует в течение трех лет. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок, либо продляют действие договора.

12.2. Работодатель в семидневный срок со дня подписания коллективного договора направляет его в Управление по труду и занятости населения Нижегородской области по месту нахождения Университета, для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только при структурной перестройке Университета, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными и локальными актами, соглашениями.

12.4. Все приложения к настоящему коллективному договору, являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12.5. Все изменения и дополнения к настоящему коллективному договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 44 ТК РФ) по решению двухсторонней комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, состоящей из представителей работников, работодателя и профсоюзного комитета, Состав комиссии утверждается приказом по учреждению по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

12.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией, проводившей переговоры по заключению).

12.7. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

12.8. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

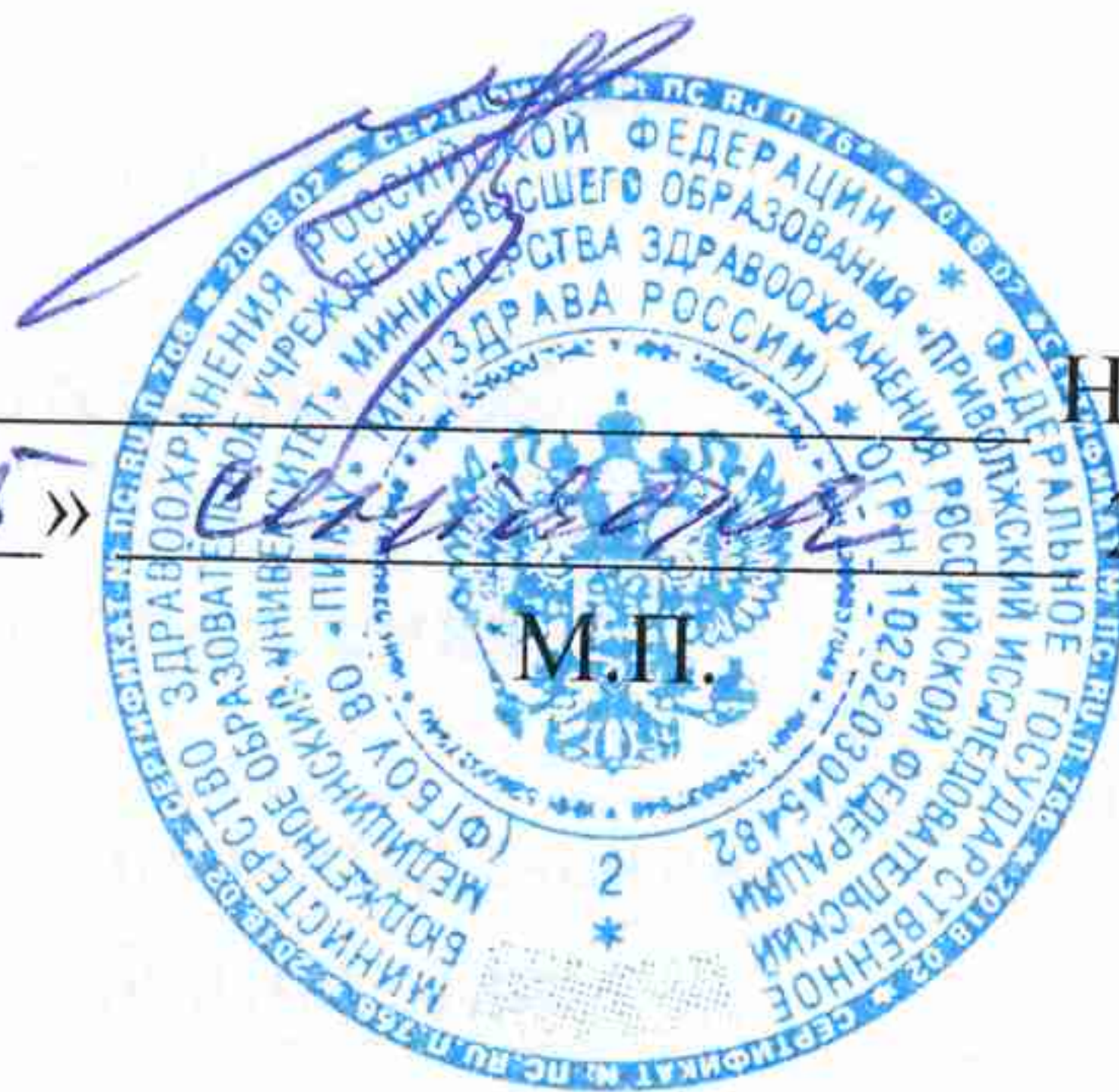
12.9. Настоящий коллективный договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Председатель первичной профсоюзной
организации сотрудников
ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России

Ректор ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России

Д.Б. Вашкевич

Д.Б. Вашкевич
2024 г.



Н.Н. Карякин
Н.Н. Карякин
2024 г.