

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.И. РАЗУМОВСКОГО»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ФГБОУ ВО Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского Минздрава России)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(на 2022-2025 гг.)

от Работодателя:

Ректор
ФГБОУ ВО Саратовский ГМУ
им. В.И. Разумовского Минздрава
России



А.В. Еремин

от Работников:

Председатель первичной организации
Профсоюза работников
здравоохранения РФ работников
ФГБОУ ВО Саратовский ГМУ
им. В.И. Разумовского Минздрава
России



В.И. Павлов

рег. № 546/22-КР
от 14 июля 2022
Доклад № 5
Судья Р.В. Мухометов

г. Саратов

2022

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (далее – Договор) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Саратовский государственный медицинский университет имени В.И. Разумовского» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Университет) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

ФГБОУ ВО Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского Минздрава России (именуемое в дальнейшем Работодатель, Университет), в лице ректора Еремина Андрея Вячеславовича, и первичная организация Профсоюза работников здравоохранения РФ работников ФГБОУ ВО Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского Минздрава России (именуемое в дальнейшем Работники), в лице председателя первичной организации Павлова Владимира Ивановича.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.4. Во исполнение настоящего Договора в Университете могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Университета.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета или избрания нового председателя первичной организации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В УНИВЕРСИТЕТЕ

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и Университетом о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовые отношения регулируются трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового Кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- указами Президента Российской Федерации;
- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. В рамках настоящего коллективного договора Университет подтверждает приверженность основным принципам правового регулирования трудовых отношений к которым относятся:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

2.4. В рамках регулирования трудовых отношений Университет берет на себя следующие обязанности:

- не включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с нормами, содержащимися в трудовом законодательстве и Коллективном договоре, обеспечить соответствие содержания трудовых договоров требованиям Трудового Кодекса РФ;
- знакомить работника при приеме с настоящим Коллективным договором, а так же с иными локальными актами, касающимися трудовых прав работников;
- обеспечить обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Университета;
- устанавливать продолжительность рабочего времени конкретного работника в трудовом договоре с учетом результатов специальной оценки условий труда;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности в рамках «эффективного контракта»;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Университетом в предусмотренных законом формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, согласовывать данные акты с представительным органом работников.
- не допускать принятия локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, а также локальных нормативных актов без соблюдения установленного законом порядка учета мнения представительного органа работников;
- организовать в случаях, предусмотренных законодательством, дополнительное профессиональное образование работников в срок не реже один раз в три года. Организовать силами кадрового управления контроль за сроками истечения сертификатов специалиста, сроками последнего

прохождения работниками повышения квалификации/профессиональной переподготовки и направления работников на дополнительное профессиональное образование.

2.5. В рамках общих вопросов регулирования трудовых отношений дополнительно к обязанностям, указанным выше, работники принимают на себя следующие обязанности:

- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Университета (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Университета, если Университет несет ответственность за сохранность этого имущества).
- осуществлять контроль над сроками окончания действия своих квалификационных категорий, сертификатов специалиста и трудового договора. Обеспечить своевременное предупреждение руководителя структурного подразделения об истечении сроков действия указанных документов, своевременно предоставлять (в том числе и по требованию администрации Университета) необходимые документы для подтверждения квалификационной категории и получения сертификатов специалиста (прохождение аккредитации);
- немедленно после получения предоставлять в кадровое управление документы о повышении квалификации, о присвоении квалификационной категории, о присвоении ученых степеней и званий;
- своевременно предоставлять все необходимые документы для участия в объявленном конкурсном отборе на замещение должностей (для профессорско-преподавательского состава и научных работников);
- своевременно предоставлять необходимые документы для заключения трудового договора в связи с избранием по конкурсу или прохождением выборов (для профессорско-преподавательского состава и научных работников);
- своевременно прибывать в кадровое управление для оформления изменений условий работы;
- не выезжать в поездки вне места нахождения Университета без официального оформления командировки или отпуска;
- предоставлять в кадровое управление заявления о направлении в командировки, заявления об изменении сроков ежегодных оплачиваемых отпусков в срок не менее чем за 10 календарных дней до дня начала командировки или предполагаемого дня начала отпуска;
- являться в кадровое управление Университета перед визированием заявлений по трудовым вопросам (оплата труда, совместительство, совмещение, увеличение объема работы, прием, увольнение, сроки трудового договора и т.д.);
- не допускать нарушений действующего законодательства, в т.ч. Трудового кодекса РФ, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»;

- не допускать фактов не соответствия действий в рамках выполнения должностных обязанностей требованиям законодательства, локальным актам Университета, установленным правилам и нормам;
- при отсутствии в течение рабочего времени учебных занятий выполнять в течение установленной продолжительности рабочего времени виды деятельности, предусмотренные индивидуальным планом (для профессорско-преподавательского состава и научных работников) и/или иными локальными актами;
- уведомлять непосредственного руководителя о возникновении обстоятельств, явившихся причиной своего отсутствия на работе, не позднее дня, следующего за днем возникновения обстоятельств.

2.6. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

- а) ликвидация учреждения
- б) ликвидация одного из структурных подразделений университета, независимо от численности работников;
- в) сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 500 и более человек в течение 90 календарных дней;

Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст. 179, 180 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- работники, граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- не сокращать двух работников из одной семьи.

3. МЕРЫ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ, МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ И ПООЩРЕНИЯ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

3.1. В Университете существуют следующие виды поощрения работников (помимо видов поощрений, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ):

- поощрение Благодарственным письмом ректора ФГБОУ ВО Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского Минздрава России. Лицам, которые поощрены Благодарственным письмом, может выплачиваться вознаграждение в размере, определяемом приказом ректора.
- награждение Почетной грамотой ФГБОУ ВО Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского Минздрава России. Лицам, награжденным Почетной грамотой,

может выплачиваться вознаграждение в размере, определяемом приказом ректора;

- присвоение Почетного звания «Почетный профессор ФГБОУ ВО Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского Минздрава России». Лицу, которому присуждено данное почетное звание на период его работы в Университете может устанавливаться ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере, определяемом приказом ректора;

- присуждение Почетного звания «Почетный заведующий кафедрой ФГБОУ ВО Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского Минздрава России». Лицу, которому присуждено данное почетное звание на период его работы в Университете может устанавливаться ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере, определяемом приказом ректора;

- присуждение Почетного звания «Почетный директор клиники (больницы, института) ФГБОУ ВО Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского Минздрава России». Лицу, которому присуждено данное почетное звание на период его работы в Университете может устанавливаться ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере, определяемом приказом ректора;

- награждение нагрудным знаком «Медаль ФГБОУ ВО Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского Минздрава России - за заслуги перед СГМУ», как высшей наградой Университета. Лицу, награжденному нагрудным знаком, из числа работников Университета, при награждении может устанавливаться единовременная выплата стимулирующего характера за качество работы (за особые заслуги перед Университетом) в размере, определяемом приказом ректора;

- внесение в Книгу Почета Университета.

Порядки представления к награждению, основания к награждению, льготы награждаемым определяются соответствующими Положениями о конкретных мерах поощрения, принимаемыми Ученым советом Университета.

3.2. Университет обязуется осуществлять следующие дополнительные меры материальной поддержки работников:

Выплаты социального характера:

- материальная помощь, порядок и условия оказания которой определяются приказом ректора университета;

- установление выплаты в размере средней месячной заработной платы работника за счет средств от приносящей доход деятельности при наличии экономии фонда оплаты труда при выходе на пенсию, если стаж работы в университете составляет более 20 лет для женщин, более 25 лет для мужчин;

- выплаты в связи с юбилейными датами (для женщин 60 лет, 75 лет; для мужчин 65 лет, 75 лет). Работнику выплачивается единовременное вознаграждение в размере, определяемом приказом ректора, при наличии фонда экономии заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера:

- согласно положения о премировании работников университета.

3.3. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, устанавливаются дополнительные льготы: ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанные отпуска предоставляются по письменному заявлению работника и могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.4. В Университете предусмотрены следующие гарантии по медицинскому обеспечению для работников:

- университет обязуется обеспечить медицинские осмотры в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, для всех работников для которых законом предусмотрены предварительные и периодические медицинские осмотры, которые проводятся на базе клинического центра университета.

3.5. Работодатель обеспечивает своевременное перечисление средств в страховые фонды в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2009 года № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования».

3.6. Работодатель обеспечивает сохранность архивных материалов для назначений, пересмотра пенсий и предоставляет возможность другой работы с архивными документами.

3.7. Работодатель несет материальную ответственность перед работником в случае неправильного подсчета стажа, дающего право на досрочное пенсионное обеспечение либо ненадлежащего оформления, утраты документов, подтверждающих право работника на назначение досрочной пенсии, в виде возмещения неполученной пенсии до момента ее назначения.

3.8. По письменному заявлению работника ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях: по семейным обстоятельствам (регистрация брака работника, рождения ребенка - до трех календарных дней; наличия детей, обучающихся в общеобразовательных учреждениях с 1-й по 4-й класс включительно - на один рабочий день 1 сентября. По другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.9. В случае смерти работника, одному из его родственников (отец, мать, муж, жена, сын или дочь) выплачивается материальная помощь в размере месячной оплаты труда умершего из средств от приносящей доход деятельности университета.

3.10. В случае смерти близкого родственника (жены, мужа, матери, отца, детей) по письменному заявлению работника ему предоставляется отпуск на три дня без сохранения заработной платы (неявка на работу с разрешения администрации) и выделяется материальная помощь в размере, определяемом приказом ректора, из средств от приносящей доход деятельности. По письменному заявлению и по решению профкома выделяется материальная помощь из средств профсоюзного бюджета.

3.11. Иные основания, порядок премирования, материального поощрения работников могут устанавливаться локальными актами, в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.12. Работодатель при наличии свободных финансовых средств предоставляет льготы для сотрудников, обучающихся и их детей на путевки в спортивно-оздоровительный лагерь и физкультурно-оздоровительный комплекс.

3.13. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются выделять денежные средства на материальную помощь работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию. Профком оказывает материальную помощь только членам Профсоюза.

3.14. Члены Профсоюза имеют право получать бесплатные консультации и юридическую помощь от профсоюзной организации по всем социально-трудовым вопросам.

4. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УНИВЕРСИТЕТОМ

4.1. Основными формами участия работников в управлении Университетом являются:

- обязательный учет мнения представительного органа работников во всех случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом;
- обязательное участие председателя первичной профсоюзной организации в ректорском совещании, Ученом Совете;
- сообщения председателя первичной профсоюзной организации на ректорских совещаниях о работе профсоюзной организации по защите прав и интересов работников;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Университета информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

4.2. Представители работников имеют право получать от Работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников.

5. УСЛОВИЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

5.1. Университет обязуется обеспечить соблюдение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными актами.

5.2. Университет для обеспечения условий деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации обязуется:

- безвозмездно предоставить выборным органам первичной профсоюзной организации, объединяющей работников Университета, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

- безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;

- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1 % (если иное не указано в заявлении работника). Университет при начислении заработной платы работникам производит удержание из заработной платы работников сумм, составляющих размер членских взносов и перечисляет данные суммы на расчетный счет профсоюзной организации в сроки, установленные в Университет для начисления заработной платы;

- работодатель обязуется не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов посещать подразделения, где работают члены Профсоюза, в целях осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять информацию, документацию по трудовым, социально-экономическим вопросам, необходимых для реализации уставных целей и задач. Не допускать вмешательства в деятельность Профкома;

- при выявлении профсоюзным органом нарушений трудового законодательства в недельный срок со дня получения требования об

устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятой мере – как гарантия права профессиональных союзов за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений;

- предоставлять право представителям первичной профсоюзной организации по их требованиям принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

- в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, перед принятием решения направлять проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации;

- работодатель обязуется освобождать от основной работы членов выборных органов Профсоюза всех уровней для участия в работе Пленумов, совещаний конференций, заседаниях комиссий, в том числе членов Профсоюза, избранных делегатами съездов и конференции, с сохранением средней заработной платы по основному месту работы. Условия освобождения определяются в коллективном договоре, не менее 10-ти рабочих дней в году;

- не увольнять по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) без предварительного согласия вышестоящего выборного органа Профсоюза, председателей организаций Профсоюза, их заместителей, председателей профбюро и их заместителей, не освобожденных от основной работы;

- налагать дисциплинарное взыскание на председателя профсоюзного комитета и его заместителя только с согласия вышестоящего профоргана.

6. ОХРАНА ТРУДА И РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, СВЯЗАННЫХ С РЕЗУЛЬТАТАМИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

6.1. В области охраны труда работодатель берет на себя следующие обязанности:

6.1.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда работников в процессе трудовой деятельности:

- обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе-инструментов, сырья и материалов;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.2. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- гарантии и компенсации установленные законом, данным коллективным договором, соглашениями, если он занят на работах с вредными или опасными условиями труда;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты.

За работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда.

6.1.3. Внедрять в учреждении Систему управления охраной труда на основании требований статьи 217 ТК РФ, приказа Министерства труда Российской Федерации от 29.10.2021 №776н, ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда, Общие требования» и национального стандарта РФ ГОСТ 12.0.007-2009 «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования к разработке, применению, оценке и совершенствованию».

6.1.4. Разрабатывать совместно с профсоюзной организацией ежегодный план мероприятий в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Министерства труда и социального развития РФ от 29.10.2021 №771н.

Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на оказание услуг (статья 225 ТК РФ).

6.1.5. Не допускать упразднение должностей специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению жизни и здоровья работников (статья 223 ТК РФ).

6.1.6. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков по охране труда.

6.1.7. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;
- обеспечить проведение «Дня охраны труда»;
- обеспечить каждое подразделение, должностных лиц комплектом документов по охране труда;
- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране

труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда в установленные сроки.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знания требований охраны труда.

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.8. Обеспечить работников, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с установленными нормами специальной одеждой и обувью за счет средств организации;

Обеспечить работников за счет организации в соответствии с санитарными нормами санитарно-гигиенической одеждой, санитарной обувью и санитарными принадлежностями.

Контролировать правильное их использование, проводить их ремонт, стирку, подгонку по размеру.

6.1.9. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда рабочих мест работников с обязательным участием представителя Профсоюза, в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ « О специальной оценке условий труда» на рабочих местах (подразделениях).

6.1.10. Ознакомить работников с результатами специальной оценки условий труда под роспись, внести соответствующие изменения в трудовые договоры. По результатам специальной оценки разработать совместно с профсоюзной организацией план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

6.1.11. Предоставить работникам по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с классами условий труда, по согласованию с профсоюзным комитетом, предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантии и компенсации, указанные в таблице.

Наименование гарантий и компенсаций	Вредные условия труда (класс 3)		
	3.1	3.2	3.3
Дополнительный оплачиваемый отпуск	-	не менее 7 календарных дней медицинским работникам не менее 14 календарных дней	не менее 8 календарных дней медицинским работникам не менее 14 календарных дней
Повышенный	не менее	не менее	не менее

размер оплаты труда (% тарифной ставки (оклада))	4%	8%	12%
--	----	----	-----

Размеры повышения оплаты труда лиц, работающих с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены по сравнению с размерами, установленными в соответствии с ТК РФ, иными актами РФ, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективным договором, без проведения специальной оценки условий труда.

6.1.12. Также предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие гарантии и компенсации:

- оформление льготной пенсии по Списку №1 и Списку №2 утвержденных Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 №10 « Об утверждении Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованный с территориальными органами Пенсионного фонда России;

- молоко и другие равноценные продукты; выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

6.1.13. Организовывать, проводить и оплачивать обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические(ежегодные) медицинские осмотры работников, а также обязательные психиатрические освидетельствования работников осуществляющих отдельные виды деятельности не реже одного раза в пять лет.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.1.14. Обеспечивать работающих всем комплексом санитарно-бытовых помещений, а также лечебно-профилактическим обслуживанием.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

7.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Университете не может превышать 40 часов в неделю.

Время начала работы в университете для всех категорий работников 8 часов 30 минут, кроме профессорско-преподавательского состава.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) - 36 часов в неделю.

7.2. Для медицинских работников в университете устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени медицинских работников устанавливается в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

7.3. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, в течение учебного дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут.

Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. В рабочее время указанные перерывы не включаются.

На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также место для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

7.4. Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава в пределах 36-часовой рабочей недели определяется с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы.

7.5. Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Объем преподавательской работы каждого преподавателя определяется университетом самостоятельно в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры и не может превышать количества часов, установленных нормативно-правовыми актами.

7.6. Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской работой, а также учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной деятельностью,

регулируется планами научно-исследовательских работ, программами, графиками и т.д.

7.7. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами, должностными инструкциями и иными локальными актами. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом университета, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

7.8. Для определения учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям университета с учетом направлений подготовки решением Ученого совета устанавливается объем учебной нагрузки дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава в соответствии с нормативными актами.

7.9. Учебная нагрузка каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых по должностям профессорско-преподавательского состава.

7.10. Учебная нагрузка педагогических работников включает в себя контактную работу обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности. Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий, включает в себя занятия лекционного типа, и (или) занятия семинарского типа, и (или) групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с преподавателем, а также аттестационные испытания промежуточной аттестации обучающихся и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся. При необходимости контактная работа обучающихся с преподавателем включает в

себя иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем.

7.11. Соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется локальным нормативным актом университета в зависимости от занимаемой должности работника.

7.12. Университет при необходимости эпизодически на основании соответствующего распоряжения вправе привлекать к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников, для которых может быть установлен ненормированный рабочий день, приведен в Положении «О ненормированном рабочем дне работников ФГБОУ ВО Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского Минздрава России».

7.13. В университете:

- для профессорско-преподавательского, учебно-вспомогательного состава устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье;

- для административно-хозяйственного персонала (за исключением работников общежитий №№2 и 3, для которых установлена 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье и графиком работы 8.30. до 16.30. (понедельник-пятница) и с 8.30. до 14.30. (суббота) время для отдыха и питания с 13.00. до 14.00.) устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье и графиком работы 8.30. до 17.30; время для отдыха и питания с 13.00. до 14.00.

- для медицинских работников режим рабочего времени устанавливается по графику работы.

7.14. Суммированный учет рабочего времени может вводиться в Университете для следующих категорий работников:

- врачей,
- среднего медицинского персонала,
- младшего медицинского персонала,

- и для др. категорий, когда при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

Для вышеуказанных работников в трудовых договорах отражается информация о суммированном учете рабочего времени.

Учетный период в Университете для вышеуказанных категорий работников осуществляется в соответствии с Положением о суммированном учете рабочего времени.

Суммарная продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, который определяется исходя из предусмотренной для отдельной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Работа лиц с суммированным учетом рабочего времени осуществляется в соответствии с графиком работы.

8. ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Общим выходным днем в университете является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе второй выходной день – суббота.

8.2. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со статьей 115 Трудового Кодекса РФ.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3.2, 3.3, 3.4 и 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска данным работникам составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда и устанавливается для должностей, условия труда на которых связаны с вредными и опасными условиями труда, приказом ректора (или уполномоченного проректора) с учетом мнения представительного органа работников.

8.3. Работникам с ненормированным рабочим днем (пункт 7.12. настоящего Коллективного договора) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью в соответствии с Положением «О ненормированном рабочем дне работников ФГБОУ ВО Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского Минздрава России» и приказом ректора Университета.

8.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Трудовым договором может быть

предусмотрено предоставление оплачиваемого отпуска большей продолжительности. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам 56 календарных дней (Ст. 334 ТК РФ). Педагогическим работникам отпуска предоставляются преимущественно в каникулярное время. В исключительных случаях, по согласованию с Работодателем, отпуск полностью или частично может быть перенесен на другое время.

На основании постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск устанавливается в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность структурных подразделений вуза (институты, факультеты, кафедры, центр довузовского образования «Медицинский предуниверсарий», медицинский колледж СГМУ) и должностей руководителей образовательных организаций.

8.5. Научным работникам (заместитель директора по научной работе; директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра); заведующий отдела (лаборатории); главный научный сотрудник; ведущий научный сотрудник; старший научный сотрудник; научный сотрудник; младший научный сотрудник; инженер-исследователь) имеющие ученую степень доктора наук, устанавливается продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска – 56 календарных дней, имеющие ученую степень кандидата наук - 42 календарных дня.

8.6. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсации ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работе 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 Трудовым Кодексом РФ) (ст. 107, 126 ТК РФ).

9. ОПЛАТА ТРУДА

9.1. Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в Университете системами оплаты труда.

9.2. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в

условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются локальными актами Университета, в том числе Положением об оплате труда и иными локальными актами.

Заработная плата выплачивается работнику через кассу Университета либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до очередного дня выплаты заработной платы.

9.3. Работодатель организует выплату заработной платы не реже чем через каждые полмесяца в следующие сроки: 20 числа текущего месяца и 5 числа месяца, следующего за отчетным. 20 числа выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца; 5 числа следующего месяца, осуществляется окончательный расчет по итогам работы за предыдущий месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата работникам заработной платы за декабрь месяц текущего года может осуществляться Работодателем в срок до 30 декабря текущего года.

9.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются приказом ректора Университета с учетом мнения представительного органа работников.

9.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, соответствующего времени, отработанного сверхурочно.

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

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

Размер доплаты составляет:

- работникам университета, привлекаемым для работы в ночное время, в размере 20 процентов часового тарифного оклада (рассчитанного за час работы) за каждый час в ночное время;
- медицинским работникам, привлекаемым для работы в ночное время, в размере 50 процентов часового тарифного оклада за каждый час работы в ночное время;
- медицинским работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, в размере 100 процентов за каждый час работы в ночное время;

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

10. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ВО ВРЕМЕНИ

10.1. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение 3 лет до 30 сентября 2025 года. Стороны вправе продлить действие данного договора на срок не более трех лет.

10.2. В течение срока действия настоящего договора сторонами могут быть изменены его отдельные положения дополнительным письменным соглашением в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Проверка исполнения положений настоящего договора проводится комиссией, созданной приказом ректора, не реже одного раза в год с участием представителей работников. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.4. Результаты проверки докладываются комиссией на совместном заседании Университета и первичной организации Профсоюза сотрудников университета.

10.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.