

**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Северо-Западный государственный медицинский
университет имени И. И. Мечникова» Министерства здравоохранения
Российской Федерации**

Представитель Работодателя

Ректор ФГБОУ ВО СЗГМУ им.
И.И. Мечникова Минздрава России


Сайганов Сергей Анатольевич

«25» декабря 2025 г.

Представитель Работников

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников здравоохранения
СЗГМУ им. И.И. Мечникова


Лаптева Екатерина Сергеевна

«21» декабря 2025 г.

Коллективный договор

№ _____

на 2025–2028 год

г. Санкт-Петербург

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
" 30 " декабря 20 25 г.
рег. № 14369/25-КД
Подпись _____

2

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза Работников здравоохранения РФ

Регистрационный № _____ от «__» _____ 20__ года

Содержание

1. Общие положения
2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности
3. Оплата труда
4. Гарантии, льготы, поощрения
5. Режим труда и время отдыха
6. Подготовка и повышение квалификации Работников
7. Охрана труда
8. Гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации
9. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств
10. Заключительные положения

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Западный государственный медицинский университет имени И. И. Мечникова» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Работодатель или Университет) и устанавливающим обязательства Работников и Работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются Университет, в лице ректора Сайганова Сергея Анатольевича, действующего на основании Устава и Приказа Минздрава России №198пк от 27.07.2023 г., и Работники, представителем которых является Первичная профсоюзная организация Работников здравоохранения Северо-Западного государственного медицинского университета имени И.И. Мечникова Межрегиональной

3

Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации профсоюза Работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Первичная профсоюзная организация), которая объединяет более половины Работников Университета, в лице председателя Лаптевой Екатерины Сергеевны, действующей на основании Устава Профессионального союза Работников здравоохранения Российской Федерации и протокола конференции №7 от 30.01.2025 (далее – Работники или Работник).

1.3. Предметом Коллективного договора являются обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников, независимо от их должности, членства в Первичной профсоюзной организации, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

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

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

При реорганизации Университета в форме слияния или изменении типа учреждения, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или изменении типа учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.5. Коллективный договор не может содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение).

1.6. Коллективный договор заключён полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий Работников, направлен на повышение жизненного уровня и социальной защищённости Работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и настоящего Коллективного договора. Стороны признают своим долгом сотрудничать, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.

1.7. Право Работников на участие в управлении Университетом осуществляется через конференцию научно-педагогических Работников, представителей других категорий Работников и обучающихся Университета (далее – Конференция), ученый совет Университета, ученые советы институтов, ученый совет научных подразделений, иные учёные советы, а также через Первичную профсоюзную организацию.

1.8. Стороны проводят разъяснение положений Коллективного договора Работникам о необходимости активного участия Работников в выполнении Программы развития Университета, иных программ, утвержденных в отношении Университета Министерством здравоохранения Российской Федерации.

1.9. Первичная профсоюзная организация представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы Работников, являющихся членами Первичной профсоюзной организации, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации - интересы всех Работников независимо от их членства в Первичной профсоюзной организации при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении Коллективных трудовых споров.

Работники, не являющиеся членами Первичной профсоюзной организации, могут уполномочивать Первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.10. Стороны договорились о создании на паритетной основе комиссии (далее – Комиссия) из 10 человек (по 5 с каждой стороны) в целях осуществления:

1.10.1. Подготовки решений по продлению проектов, по внесению изменений и (или) дополнений в настоящий Коллективный договор;

1.10.2. Регулярного (не реже одного раза в полугодие) контроля за выполнением Сторонами положений Коллективного договора;

1.10.3. Разъяснения положений Коллективного договора по вопросам их применения;

1.10.4. Взаимных консультаций по вопросам выполнения Коллективного договора;

1.10.5. Урегулирования разногласий, возникающих при выполнении Сторонами Коллективного договора;

1.10.6. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

1.11. Стороны установили следующий порядок продления, внесение изменений и (или) дополнений в Коллективный договор:

1.11.1. Продление Коллективного договора, внесение изменений и (или) дополнений в него осуществляется путем подписания Сторонами совместного документа, который оформляется как дополнительное соглашение к настоящему Коллективному договору и является его неотъемлемой частью;

1.11.2. Предложения о продлении, внесении изменений и (или) дополнений в Коллективный договор поступают от Работников (их представителей) и Работодателя (его представителей) в Комиссию и рассматриваются на ее заседании;

1.11.3. Комиссия по результатам рассмотрения предложений готовит проект внесения изменений и (или дополнений) в Коллективный договор (в том числе о его продлении);

1.11.4. Соглашение о продлении, об изменении и (или) дополнении в Коллективный договор подписывается Сторонами Коллективного договора;

1.11.5. Коллективный договор, Соглашение о продлении, об изменении и (или) дополнении в Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются Работодателем на уведомительную регистрацию в Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, в Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза Работников здравоохранения РФ.

1.11.6. В течение двух недель со дня уведомительной регистрации сведения о продлении Коллективного договора, изменения и (или) дополнения в него доводятся до сведения Работников приказом ректора Университета.

1.12. Пересмотр обязательств Сторон по настоящему Коллективному договору не может приводить к снижению уровня социальных гарантий Работников.

1.13. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательство рассматривать социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

1.14. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе изменить или прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. В период действия настоящего Коллективного договора Стороны Коллективного договора руководствуются Трудовым кодексом Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтных ситуаций, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения (забастовок).

2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

2.2. Приём на работу Работников в Университет осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника с Коллективным договором, должностными обязанностями, условиями работы и оплаты труда, разъяснить его права и обязанности, ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка Университета и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности Работника, трудовым договором.

2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора, в связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией Работника.

2.4. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с

установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.5. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – Социальный фонд России).

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная законодательством Российской Федерации информация.

2.6. Расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами Первичной профсоюзной организации, по инициативе Работодателя осуществляется на основании Трудового кодекса Российской Федерации и с учётом мотивированного мнения Первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

Мотивированное мнение запрашивается при расторжении трудового договора по следующим основаниям:

- сокращения численности или штата Работников организации;
- несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

2.7. Изменение подведомственности (подчиненности) Университета или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками.

Смена собственника имущества Университета не является основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3. Оплата труда

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников в соответствии с условиями оплаты труда, определенными трудовым договором и на основании Положения об оплате труда Работников Университета (далее – Положение об оплате труда).

Регламентирование и систематизация видов и форм оплаты труда, определяется Положением об оплате труда.

3.2. Положение об оплате труда согласовывается с Первичной профсоюзной организацией, принимается на Ученом совете Университета и утверждается приказом ректора Университета.

3.3. В соответствии с Положением об оплате труда:

3.3.1. Определяется размер заработной платы Работника исходя из должностного оклада по занимаемой должности и других условий оплаты, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.3.2. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

3.3.3. Заработная плата Работникам выплачивается два раза в месяц 12 и 27 числа каждого месяца. Выплата заработной платы осуществляется путем перечисления на указанный Работником счет в банке или в кассе Университета в рабочее время.

3.3.4. Производится премирование Работников.

3.3.5. Работникам оплачивается работа в выходной или нерабочий праздничный день.

3.3.6. Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска Работнику производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4. Гарантии, льготы, поощрения

4.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством Российской Федерации и сообщать персонифицированные данные Работников в Социальный фонд России.

4.2. В соответствии с Положением об оказании материальной помощи Работников Университета Работнику может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

4.2.1. Смерти члена (членов) его семьи (супруга(и), родителей, детей, усыновителей и усыновленных), на основании заявления, свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

4.2.2. При рождении ребенка на основании заявления и свидетельства о рождении;

4.2.3. В связи с длительным и тяжелым заболеванием на основании заявления и документов, подтверждающих заболевание.

4.2.4. В связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств, на основании заявления и документов, подтверждающих утрату или повреждение имущества.

4.2.5. В иных случаях, предусмотренных локальными нормативными актами.

Рассмотрение вопроса об оказании Работнику материальной помощи и ее размерах осуществляется в соответствии с мотивированным заявлением Работника на имя ректора, согласованного с руководителем соответствующего структурного подразделения, курирующим проректором по направлению деятельности и главным бухгалтером.

4.3. В случае смерти (гибели) Работника его семье или его родителям, а при их отсутствии другим родственникам на основании свидетельства о смерти может выплачиваться материальная помощь по их заявлению при предоставлении соответствующих документов, подтверждающих родство.

4.3.1. Выплата материальной помощи производится на основании приказа ректора Университета.

4.3.2. Материальная помощь производится в пределах установленного в Университете фонда оплаты труда (из средств от приносящей доход деятельности).

4.4. За добросовестное выполнение должностных обязанностей, профессиональное мастерство, высокие личные достижения в области здравоохранения, учебной, научной деятельности, общественных работ Работники, в соответствии с локальными нормативными актами и Коллективным договором, могут быть представлены к следующим видам поощрений (награждений):

4.4.1. присуждение звания «Почетный доктор Университета», иных почетных званий (статусов) Университета;

4.4.2. награждение памятными медалями Университета, иными почетными наградами Университета;

4.4.3. награждение почетной грамотой Университета;

4.4.4. объявление благодарности ректора Университета;

4.4.5. другие поощрения.

4.5. Поощрения (награждения), указанные в подпунктах 4.4.1 и 4.4.2 пункта 4.4 настоящего Коллективного договора, присваиваются

(присуждаются) Ученым советом Университета на основании локальных нормативных актов, принимаемых Ученым советом Университета и утверждаемых приказом ректора Университета.

4.6. В соответствии с законодательством Российской Федерации за особые трудовые заслуги перед обществом и государством Работники Университета могут быть представлены к государственным, правительственным, ведомственным и региональным наградам и знакам отличия, им могут быть присвоены почетные звания Российской Федерации.

4.7. На основании локальных нормативных актов, принимаемых Ученым советом Университета и утверждаемых приказом ректора Университета, Работникам осуществляется материальное поощрение:

4.7.1. Работникам, удостоенным звания Почетного доктора Университета, выплачивается ежемесячно стипендия из средств, поступающих от приносящей доход деятельности Университета.

4.7.1.1. Финансовая поддержка Почетного доктора Университета сохраняется в течение всего времени его работы в Университете.

4.7.2. Работникам, награжденным Медалью имени Великой княгини Елены Павловны «За значительный вклад в развитие СЗГМУ им. И.И. Мечникова», выплачивается единовременное денежное вознаграждение за счет средств от приносящей доход деятельности Университета в соответствии с локальными нормативными актами.

4.7.3. Работники могут быть представлены к материальному поощрению за особые заслуги:

4.7.3.1. В разработке приоритетных направлений науки и техники, способствующих осуществлению Российскими организациями существенного научного и технологического прорыва, а также обеспечению лидерства Российской Федерации в научном мире;

4.7.3.2. В успешном внедрении и использовании научных разработок и их результатов в высокотехнологичном производстве;

4.7.3.3. В создании научных межотраслевых школ и новых высокотехнологичных направлений;

4.7.3.4. Во внедрении и использовании на практике новых и совершенствовании применяемых методик диагностирования и лечения особо опасных заболеваний, позволяющих сократить уровень заболеваемости и смертности населения от указанных болезней, оказывать качественные и своевременные медицинские услуги;

4.7.3.5. В успешном совмещении высокопрофессиональной практической лечебной деятельности с эффективной организационной или научной работой в области медицины;

4.7.3.6. В осуществлении высококвалифицированной педагогической и научной деятельности с применением новейших образовательных стандартов и методик, позволяющих повысить процент усвоения образовательного предмета и стимулировать его углубленное изучение обучающимися;

4.7.3.7. В разработке новейших методик и методологий преподавания образовательных предметов, в организации высококачественного медицинского обслуживания населения, основанного на применении новейших достижений мировой медицинской науки и техники и позволяющего существенно снизить уровень смертности населения от наиболее распространенных и особо опасных заболеваний;

4.7.3.8. В успешном осуществлении комплекса мер по профилактике социально значимых заболеваний и борьбе с привычками, негативным образом влияющими на здоровье людей.

4.7.4. При условии наличия стажа работы в Университете не менее 10 лет и:

4.7.4.1. в связи с прекращением трудовой деятельности (выход на пенсию, переход на другую работу);

4.7.4.2. в связи с юбилейными датами Работника - 60 лет для женщин, 65 лет для мужчин, 75 лет, 80 лет.

4.7.5. В отдельных случаях Работодатель в праве принимать решения о выплате материального поощрения по другим основаниям.

4.8. Работодатель совместно с Первичной профсоюзной организацией обеспечивают проведение в Университете информационной, культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для Работников и членов их семей, такие как:

4.8.1. Ежегодный новогодний праздник для детей Работников в возрасте до 9 лет включительно, с обеспечением новогодними подарками детей Работников в возрасте до 13-ти лет включительно;

4.8.2. Конкурсы детского творчества для детей Работников, с обеспечением подарками;

4.8.3. Соревнования по плаванию «Летний Кубок ректора»;

4.8.4. Другие информационные, культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

4.9. Работодатель проводит необходимые мероприятия для организации в Университете общественного питания Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и обеспечивает возможность пользования буфетами и столовыми Университета.

4.10. Работодатель на безвозмездной основе предоставляет по заявкам Первичной профсоюзной организации помещения для проведения с

Работниками и неработающими пенсионерами (бывшими Работниками) общественных мероприятий, соответствующих уставной деятельности Университета и Первичной профсоюзной организации.

4.11. Работникам и членам их семей, при оплате Работником медицинских услуг за себя и/или своих родственников, предоставляется скидка 15% от цены медицинских услуг на виды медицинских услуг, ежегодно утверждаемых приказом ректора Университета.

4.12. Работникам и членам их семей предоставляется скидка 20% на посещение физкультурно-оздоровительного комплекса, при оплате Работником услуг за себя и/или своих родственников.

5. Режим труда и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и время отдыха в Университете определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – Правила).

Правила являются основным локальным нормативным актом, содержащим нормы трудового права, регламентирующим трудовой распорядок в Университете.

Правила определяют порядок приема на работу и увольнения Работников, правовое положение сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы трудовых отношений.

5.2. К числу Работников, на которых распространяются настоящие Правила, относятся все категории лиц, работающих в Университете по трудовому договору.

5.3. Правила утверждаются Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.

5.4. Видами времени отдыха являются:

5.4.1. перерывы в течение рабочего дня (смены);

5.4.2. ежедневный (междусменный) отдых;

5.4.3. выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

5.4.4. нерабочие праздничные дни;

5.4.5. отпуска.

5.5. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю.

5.6. Учебная нагрузка для педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается в размере не

более 800 часов в учебном году на одну ставку дифференцированно в зависимости от занимаемой должности и основной деятельности кафедры.

5.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.8. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.9. Работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, как правило, в летний период.

5.10. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

5.11. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Университета в целом или его отдельных структурных подразделений.

5.12. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

5.13. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

5.14. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

5.15. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим

родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

5.16. На период отпуска по уходу за ребенком за Работником сохраняется место работы (должность).

5.17. По заявлению Работника, фактически осуществляющего уход за ребенком при достижении им возраста трех лет, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста четырех лет.

5.18. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), чей ребенок поступает в первый класс, предоставляется право на оплачиваемый выходной день 1 сентября.

5.19. Родителям (опекунам, попечителям, приемным родителям), воспитывающим ребенка в возрасте до двенадцати лет, предоставляется приоритетное право планирования отпуска при составлении Работодателем графика отпусков.

5.20. По инициативе Работника, на основании личного заявления и с согласия Работодателя, возможно изменение установленного ранее режима рабочего времени. Могут устанавливаться индивидуальные графики работы, гибкий график, сокращённая рабочая неделя либо укороченный рабочий день с оплатой пропорционально отработанному Работником времени. Все изменения оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.21. 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, являющимися инвалидами I группы, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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.

5.22. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.23. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год

денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.24. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.25. Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая 7 календарных дней, Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, может быть заменена денежной компенсацией.

6. Подготовка и повышение квалификации Работников

В области подготовки и повышения квалификации Работников Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечивать за счет собственных средств, не реже одного раза в три года, право Работников, замещающих должности, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, на дополнительное профессиональное образование по одной из программ повышения квалификации, позволяющим совершенствовать навыки:

- необходимые для работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья;
- применения информационных технологий в образовательном процессе;
- преподавателя высшей школы;
- преподавания специальных дисциплин на английском языке;
- по профилю преподаваемых дисциплин, указанных в трудовом договоре.

6.2. Обеспечивает право иных Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю их деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и потребностью Работодателя.

6.3. Осуществлять планирование повышения квалификации с учетом имеющихся средств Университета и потребности Работодателя.

6.4. Предоставлять Работникам, совмещающим работу с обучением, установленные законодательством Российской Федерации гарантии и льготы.

6.5. Оказывать поддержку Работникам, обучающимся в аспирантуре, ординатуре и магистратуре без отрыва от работы в виде предоставления оплачиваемых или неоплачиваемых учебных отпусков, а также других гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.6. Стимулировать Работников в получении ими дополнительного профессионального образования, высшего образования по дополнительной профессии (специальности), в том числе в Университете, а также получении ученых степеней, ученых званий.

6.7. Предусматривать скидки по оплате обучения, иные льготы и поощрения Работникам, с которым Работодатель заключил ученический договор, по образовательным программам, реализуемым Работодателем, в соответствии с локальными нормативными актами.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда Работников, их безопасность при эксплуатации зданий, оборудования, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов.

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

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств Работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

- гарантии и компенсации, установленные законом, Коллективным договором, соглашениями, если он занят на работах с вредными или опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты.

За Работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений требований охраны труда.

7.1.3. Работодатель разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты в целях создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда в силу ст. 214 и 217 Трудового кодекса Российской Федерации на основании Примерного положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н, и на основании иных нормативных правовых актов,

устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда.

Локальные нормативные акты по охране труда утверждаются Работодателем с учетом специфики своей деятельности и с учетом мнения Первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.4. Работодатель организует проведение оценки профессиональных рисков (далее – ОПР), включающей в себя следующие этапы:

- разработка методики ОПР;
- идентификация (выявление) опасностей;
- оценка уровней профессиональных рисков;
- разработка и реализация мероприятий по исключению или снижению уровня профессиональных рисков;
- оценка профессиональных рисков.

7.1.5. Работодателем создана служба охраны труда, которую возглавляет руководитель службы охраны труда.

7.1.6. Работодатель обязуется создать и оснастить кабинет охраны труда и уголки охраны труда в его структурных подразделениях, а также оснастить их в соответствии с Рекомендациями по размещению Работодателем информационных материалов в целях информирования Работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, утвержденными приказом Минтруда России от 17.12.2021 № 894.

7.1.7. Работодатель обязуется осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда формируется на основании мероприятий, предусмотренных Примерным перечнем ежегодно реализуемых Работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденным приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н.

7.1.8. Работодатель обязуется разработать программу по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также ежегодно разрабатывать и утверждать отдельным локальным нормативным актом план мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда должен содержать следующую информацию:

- содержание мероприятий (работ) по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;
- единица учета (штука, комплект, рабочее место, человек);
- количество выполненной работы, закупаемого оборудования и так далее;
- финансирование (затраты, стоимость работ), тыс. руб.;
- срок выполнения мероприятий;

- ответственное лицо за выполнение мероприятия;
- ожидаемый результат.

7.1.9. Работодатель не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.10. Работодатель разрабатывает и утверждает отдельным локальным нормативным актом положение об обучении по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в соответствии с Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464, и иными государственными нормативными требованиями охраны труда, регуливающими безопасность конкретных видов работ.

7.1.11. Работодатель организует обучение Работников требованиям охраны труда и проверку знания требований охраны труда с отрывом от работы.

7.1.12. Работодатель разрабатывает и утверждает отдельными локальными нормативными актами порядок и нормы бесплатной выдачи Работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, в соответствии с Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств.

Нормы бесплатной выдачи Работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, установленные Работодателем, должны содержать следующую информацию:

- наименование профессии или должности Работника (в соответствии со штатным расписанием), при необходимости виды выполняемых работ;
- наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- норма выдачи соответствующих средств индивидуальной защиты на год;
- пункт Единых типовых нормах выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств.

7.1.13. При разработке норм бесплатной выдачи Работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, Работодатель с учетом мнения Первичной профсоюзной организации и исходя из своего финансово-экономического положения вправе:

7.1.13.1. установить нормы бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту Работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;

7.1.13.2. заменить один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим

равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

7.1.14. Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- повышенная оплата труда;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- оформление досрочной страховой пенсии по Списку № 1 и Списку № 2 в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованным с территориальными органами Социального фонда России;
- смывающие и обезвреживающие средства;
- молоко и другие равноценные продукты.

7.1.15. Работодатель разрабатывает и утверждает отдельными локальными нормативными актами порядок выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, с указанием места их выдачи, перечень профессий и должностей, которым необходимо бесплатно выдавать молоко или другие равноценные пищевые продукты, в соответствии с Нормами и условиями бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденными приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н, на основании проведенной специальной оценки условий труда (далее – СОУТ).

По письменным заявлениям Работников допускается замена молока или равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или равноценных пищевых продуктов, или замена указанной компенсационной выплаты на молоко или равноценные пищевые продукты. Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц.

7.1.16. Конкретный размер компенсационной выплаты устанавливается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения Работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации и индексируется пропорционально росту цен на молоко в розничной торговле.

7.1.17. Работодатель должен обеспечить проведение СОУТ рабочих мест Работников с обязательным участием представителя Первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», ознакомить Работников с результатами СОУТ под роспись, внести соответствующие изменения в трудовые договоры. По результатам СОУТ разработать совместно с Первичной профсоюзной организацией план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

7.1.18. Работодатель по результатам СОУТ и по согласованию с Первичной профсоюзной организацией предоставляет Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантии и

компенсации в соответствии с Отраслевым соглашением.

Виды и размеры компенсаций для конкретного Работника устанавливаются трудовым договором на основании Отраслевого соглашения и Коллективного договора с учетом результатов СОУТ.

7.1.19. Работодатель в целях проведения медицинских осмотров подготавливает и утверждает отдельными локальными нормативными актами:

7.1.19.1. список должностей и профессий Работников, подлежащих прохождению обязательного психиатрического освидетельствования, которые осуществляют отдельные виды деятельности.

7.1.19.2. списки:

- лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам;

- Работников, подлежащих периодическим осмотрам.

7.1.20. Не привлекать к дисциплинарной ответственности Работника за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7.1.21. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний Работников. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве с участием представителей Первичной профсоюзной организации и уполномоченных по охране труда, вести учет и анализ несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.1.22. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- запретить выполнение работ женщинами, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы;

- определить рабочие места для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на другую работу.

7.1.23. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен.

7.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.2.1. Организовать работу уполномоченных лиц Профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, соглашениями, по соблюдению Работниками требований безопасности.

7.2.2. Представлять интересы Работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, на заседаниях Первичной профсоюзной организации, в суде.

7.3. Работодатель совместно с Первичной профсоюзной организацией обязуются:

7.3.1. Проводить анализ состояния временной нетрудоспособности в коллективе и причины трудопотерь.

7.3.2. Разрабатывать и осуществлять мероприятия по профилактике производственно-обусловленных заболеваний.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать Правила, иные локальные нормативные акты, графики работы и другие нормы, установленные Работодателем;

7.4.2. Выполнять свои обязанности качественно и в установленный срок;

7.4.3. Соблюдать правила охраны труда, обеспечивая свою безопасность и безопасность окружающих;

7.4.4. Активно участвовать в обсуждении вопросов, касающихся условий труда, а также в работе Первичной профсоюзной организации, при условии членства в ней.

7.4.5. Проходить обучение по охране труда и повышать свою квалификацию;

7.4.6. Соблюдать все условия, прописанные в настоящем Коллективном договоре.

7.5. Работникам предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда: сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенный размер оплаты труда.

7.6. Повышенный размер оплаты труда устанавливается в зависимости от класса условий труда по результатам проведенной СОУТ:

- класс условий труда 3.1 – 5%;
- класс условий труда 3.2 – 10%;
- класс условий труда 3.3 и 3.4 – 15%.

7.7. Между Работодателем и Первичной профсоюзной организацией заключается Соглашение по охране труда и улучшению условий труда (соглашение размещается на официальном сайте Университета).

8. Гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации

8.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением и Коллективным договором.

8.2. Работодатель содействует деятельности Первичной профсоюзной организации, реализации законных прав Работников и их представителей.

22

Работодатель обеспечивает содействие деятельности Первичной профсоюзной организации со стороны администрации Университета. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с информацией о деятельности Первичной профсоюзной организации.

8.3. Работодатель предоставляет Первичной профсоюзной организации в пользование:

- помещение не менее 25 кв.м., оборудованное мебелью и оргтехникой с выходом в интернет и наличием стационарного телефона (не менее одного номера) с городской связью, обеспечивает за свой счёт ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

- по согласованию с Работодателем помещение и оборудование для проведения заседаний выборных органов.

8.4. Работодатель ежемесячно перечисляет на счёт Первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы на основании личных письменных заявлений Работников в размере 1% от заработной платы, в течение трех дней после выплаты заработной платы.

8.5. Работодатель включает Первичную профсоюзную организацию в перечень подразделений для обязательной рассылки приказов Университета, распоряжений, положений, других документов по изменению трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников.

8.6. Первичная профсоюзная организация вносит предложения в письменном виде Работодателю о принятии необходимых локальных нормативных актов по организации и оплате труда, по охране труда и другим социально-экономическим вопросам развития Университета, а также проекты таких положений.

8.7. В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым участие Работников в управлении Университетом посредством:

8.7.1. Учета Работодателем мнения Первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором;

8.7.2. Проведения Первичной профсоюзной организации консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые интересы Работников;

8.7.3. Получения от Работодателя информации по социально-трудовым вопросам;

8.7.4. Обсуждения с Работодателем вопросов о работе Университета, внесения предложений по ее совершенствованию; участия в разработке и принятии Коллективного договора;

8.7.5. Участия в проведении специальной оценки условий труда Работников Университета;

8.7.6. Участия в проведении аттестации Работников Университета;

8.7.7. Участия в проведении проверок арендаторов, оказывающих услуги общественного питания Работникам и обучающимся Университета.

8.7.8. Участия в комиссиях по приемке в части строительства новых зданий учебно-научного или социального назначения, ремонта аудиторного фонда.

8.7.9. Избрания представителей Первичной профсоюзной организации в состав Конференции, Ученого совета Университета, ученых советов институтов, ученого совета научных подразделений, иных ученых советов, совещаний руководителей учебно-научных подразделений Университета.

8.7.10. Участия в работе кадровой комиссии Университета.

8.8. При условии выполнения настоящего договора Первичная профсоюзная организация воздерживается от организации и поддержки в Университете применения трудовыми коллективами крайней меры решения коллективных трудовых споров (забастовок).

9. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

9.2. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

9.3. Первичная профсоюзная организация обязуется содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины, в соблюдении Работниками иных обязательств в соответствии с трудовыми договорами и в установлении благоприятного климата в трудовых коллективах.

9.4. Первичная профсоюзная организация вовлекает молодых Работников в свои ряды и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

27

9.5. Первичная профсоюзная организация направляет на реализацию молодежной политики 6% (шесть процентов) в расходной части сметы бюджета профсоюзной организации.

10. Заключительные положения

10.1. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 25.12.2025 и действует по 25.12.2028 включительно.

10.2. Не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия Коллективного договора Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового Коллективного договора либо в порядке, установленном Коллективным договором, продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Сторона, получившая соответствующее предложение, обязана в 7-дневный срок со дня его получения вступить в переговоры или (в случае продления) начать обсуждение продления срока действия Коллективного договора.

10.3. При необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, отраслевым и иными соглашениями, а также в других случаях, связанных с изменениями условий труда Работников, в Коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.

Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ст. 42, 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.4. Изменения в Коллективный договор не могут: приводить к ограничению прав, снижению уровня оплаты труда и социальных гарантий Работников.

10.5. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательство рассматривать вопросы, связанные с социально-трудовыми отношениями между Работниками и Работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из Сторон.

10.6. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

10.7. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 7 (семи) рабочих дней после его подписания.

Пронумеровано, проинито и скреплено
печатью на



листак

Професионална
венебова
организација
работников
интервенционни