

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Оренбургский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации



Ректор

И.В.Мирошниченко

М.П.

Первичная профсоюзная организация сотрудников Оренбургского государственного медицинского университета Оренбургской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ

Председатель



В.И.Ким

М.П.

Коллективный договор

**федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации
на 2022-2025 г.**

принят: Конференцией научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся протокол №1 от 07.10.2022.

г. Оренбург

Содержание коллективного договора

1.	Общие положения	3
2.	Трудовой договор и вопросы занятости	4
3.	Режим труда и время отдыха	6
4.	Оплата труда	8
5.	Гарантии и льготы	10
6.	Охрана труда и здоровья	11
7.	Гарантии деятельности профсоюза	13
8.	Права и обязанности Работодателя, работников и Профсоюзной организации	15
9.	Порядок внесения в договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации	17

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения и устанавливающим взаимные обязательства в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Оренбургский государственный медицинский университет Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – ОрГМУ, Университет) между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ.

1.2. Сторонами Договора являются работники в лице председателя Первичной профсоюзной организации сотрудников Оренбургского государственного медицинского университета Оренбургской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ (далее - профсоюзная организация) Кима Валерия Иргюновича, действующего на основании Устава профсоюза работников здравоохранения РФ, именуемые в дальнейшем «Работники», и федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Оренбургский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, в лице ректора Мирошниченко Игоря Васильевича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель».

1.3. Коллективный договор принят в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- «Отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Минздрава РФ на 2017-2019 годы» (утв. Минздравом России, Профсоюзом работников здравоохранения РФ 19.05.2017);
- Федеральным законом № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;
- Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»;
- Письмом Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 05.05.2009 № П27-14932-РТК «О направлении Рекомендаций по взаимодействию социальных партнеров в организации в условиях экономического кризиса»;
- Уставом профсоюза работников здравоохранения РФ;
- Уставом Университета;
- локальными нормативными актами Университета.

1.4. 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 Университета, 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.

1.5. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Коллективным договором.

1.6. Право работников на участие в управлении Университетом осуществляется через Конференцию работников и обучающихся, ученый совет Университета, ученые советы факультетов, а также через первичную профсоюзную организацию.

2. Трудовой договор и вопросы занятости

2.1. 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 должностными обязанностями (должностной инструкцией), условиями работы и оплаты труда, разъяснить его права и обязанности, ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, Договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника, провести вводный инструктаж по охране труда и противопожарной безопасности.

2.2. Замещение должностей научных работников и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, иных педагогических работников в Университете производится по трудовому договору, заключаемому как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Заключению трудового договора на замещение должности научного работника, либо педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в Университете, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника либо педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Заключению трудового договора с деканом факультета и заведующим кафедрой предшествуют выборы. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается локальным нормативным актом Университета.

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.

2.4. Работодатель в соответствии с планом и на основании заявок структурных подразделений предоставляет возможность работникам Университета повышать квалификацию не реже одного раза в пять лет. Перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения профсоюзной организаций в соответствии со ст. 196 ТК РФ.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры Университета, реорганизацией, сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем с учётом

мотивированного мнения Профсоюзной организации. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится с учётом мотивированного мнения Профсоюзной организации.

2.6. Работодатель и Профсоюзная организация обязуются совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Университета, изменения формы собственности, сокращения объёмов деятельности.

2.7. При сокращении численности или штата работников Работодатель выполняет все возложенные на него Трудовым кодексом РФ обязанности.

2.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профсоюзной организации работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Университета может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Профсоюзной организации.

2.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Университета Работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники Университета предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата Работодатель соблюдает требования, установленные трудовым законодательством.

Работодатель доводит до сведения всех работников их права и обязанности при сокращении численности или штата работников.

2.10. Трудовые споры, возникающие между работниками и Работодателем, первоначально подлежат рассмотрению Комиссией по трудовым спорам Университета, в дальнейшем в соответствии с действующим законодательством РФ.

Члены первичной профсоюзной организации предварительно могут обращаться по трудовым спорам в Профсоюзную организацию.

2.11. В случае поступления жалобы или заявления на действия или поведение работника от других работников и обучающихся, работник имеет право ознакомиться с содержанием соответствующего документа.

2.12. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по инициативе Работодателя осуществляется на основании Трудового кодекса РФ, с учётом мотивированного мнения Профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса РФ.

2.13. Увольнение осуществляется Работодателем без согласия Профсоюзной организации в соответствии со статьей 81 Трудового кодекса:

- при ликвидации Университета;

- при систематическом неисполнении работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;

- при прогуле (в том числе отсутствии на работе более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

- при появлении на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;

- при совершении работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка;

- при совершении по месту работы хищения государственного или общественного имущества;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.14. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается работнику в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ.

При увольнении работника на основании пункта 5 части первой ст. 83 Трудового кодекса РФ, в случае признания работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, ему выплачивается дополнительное выходное пособие в размере 2-х недельного среднего заработка.

2.15. Для оформления досрочной трудовой пенсии по старости отдел кадров по заявлению работника выдает ему необходимые документы.

2.16. Увольнение нижеперечисленных категорий работников допускается исключительно в соответствии с гарантиями, предоставляемыми трудовым законодательством (кроме случаев ликвидации Университета):

- беременные женщины,

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет,

- одинокие матери и другие лица, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;

- несовершеннолетние.

Работодатель или его правопреемник обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.17. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем в соответствии со ст. ст. 30, 31 Трудового кодекса РФ.

3. Режим труда и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени, порядок его использования и время отдыха в Университета определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение к настоящему договору), утверждёнными Работодателем с учётом мнения Профсоюзной организации.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня, при шестидневной – один выходной день в неделю.

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

3.4. 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.

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.

3.5. Для медицинских работников в университете устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

3.6. В университете:

- для профессорско-преподавательского, учебно-вспомогательного состава устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье;
- для административно-хозяйственного персонала устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье;
- для медицинских работников режим рабочего времени устанавливается по графику работы.

3.7. Работники вправе работать по совместительству, кроме случаев, предусмотренных законодательством РФ. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству для всех категорий работников, не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

3.8. Суммированный учет рабочего времени может вводиться в Университете в соответствии с локальными нормативными актами.

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

3.9. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Профессорско-преподавательскому составу, иным педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

3.10. Отдельным категориям работников с учётом мнения Профсоюзной организации устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам с ненормированным рабочим днём.

Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском работника.

3.11. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утверждёнными Работодателем с учётом мнения Профсоюзной организации. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется известить работника о начале ежегодного основного оплачиваемого отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Право на использование ежегодного основного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у Работодателя.

3.12. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.13. Работники имеют право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных ст.128 ТК РФ, также в связи:

- регистрацией брака работника – до пяти календарных дней;
- с регистрацией брака детей работника – до пяти календарных дней;
- со смертью родственников и близких – до пяти календарных дней;
- с рождением ребенка (мужчинам) – до пяти календарных дней;
- с переездом на новое место жительства – до пяти календарных дней;
- с призывом сына на военную службу (родителям) – до трех календарных дней;
- с празднованием 1 сентября (родителям первоклассников) – один календарный день;
- с другими случаями – по соглашению между работником и работодателем.

3.14. Работодатель предоставляет по письменному заявлению ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии со статьей 263 Трудового кодекса РФ:

- 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.

По семейным обстоятельствам и 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.

3.15. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года, предоставляемый только после окончания учебного года для написания монографий, учебников, учебных пособий, иных трудов и в других случаях в соответствии со ст. 335 ТК РФ.

3.16. Перенос отпуска полностью или частично на другой год по инициативе Работодателя, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Ежегодный отпуск продлевается или переносится:

- при временной нетрудоспособности работника в период отпуска;

- по заявлению работника при соглашении сторон.

4. Оплата труда

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с условиями оплаты труда, определенными трудовым договором, которые не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными настоящим Договором на основании Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Положение об оплате труда). Работодатель обязан производить выплату заработной платы работнику со дня фактического допущения его к работе.

4.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса РФ.

4.3. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда и другими локальными нормативными актами Университета.

4.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер и порядок доплаты определяется Положением об оплате труда.

4.5. Работникам по их заявлению может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы с оплатой, пропорционально отработанному времени.

4.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст.153 Трудового кодекса. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха за работу в выходной или праздничный день.

4.7. Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска работнику производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае невыплаты отпускных оплачиваемый отпуск переносится по письменному заявлению работника на другой срок с согласия Работодателя.

4.8. Премирование работников производится в соответствии с Положением об оплате труда.

4.9. Работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплаты компенсационного характера производятся на основании Положения об оплате труда.

4.10. Заработная плата работникам Университета выплачивается два раза в месяц: заработная плата за первую половину выплачивается пропорционально отработанному времени 22 числа текущего месяца, оставшаяся часть заработной платы 7 числа месяца, следующего за расчетным. Выплата заработной платы осуществляется путем перечисления на указанный работником счет в банке или в исключительных случаях получения денежных средств в кассе Университета.

Работодатель предоставляет информацию работнику о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных

удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате в виде Расчетного листка заработной платы.

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда Работодатель несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5. Гарантии и льготы

5.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством РФ, сообщать персонифицированные данные работников в Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования и Пенсионный фонд.

5.2. Профсоюзная организация бесплатно ежегодно обеспечивает новогодними подарками работников членов профсоюзной организации.

5.3. Профсоюзная организация оказывает материальную помощь членам профсоюзной организации в соответствии с положением первичной профсоюзной организации о назначении материальной помощи в случаях трудного материального положения, расходов на санаторно-курортное лечение не чаще 1 раза в год в сумме не более 3000 рублей.

5.3. Профсоюзная организация ходатайствует перед областным комитетом Профсоюза о выделении профсоюзных путевок членам профсоюза на санаторно-курортное лечение, лечении в областных больницах восстановительного лечения оказании материальной помощи.

5.4. Профсоюзная организация выделяет денежные средства для проведения праздничных, культурно-массовых мероприятий и поздравления членам профсоюзной организации.

5.5. Профсоюзная организация оказывает организационную и материальную помощь в случае смерти члена профсоюзной организации и его ближайших родственников.

5.6. Работодатель обязуется предоставить возможность пользования спортивно-оздоровительным комплексом Университета, спортивно-оздоровительным лагерем «Медик» для сотрудников и членов их семей по льготным путевкам, а также обучающихся Университета.

5.7. Работники и бывшие работники Университета, вышедшие на пенсию, обеспечиваются в клинических подразделениях Университета медицинским обслуживанием по следующим направлениям:

- регулярная диспансеризация в клинике адаптационной терапии работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда;

- получение медицинской помощи в клинике адаптационной терапии в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в пределах выделенного финансирования в порядке, установленном действующим законодательством.

5.8. Работодатель и Профсоюзная организация организует проведение профилактических осмотров работников Университета.

5.9. При направлении работника в служебную командировку Работодатель гарантирует ему сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются в соответствии с Положением о командировках.

5.10. Работодатель при наличии денежных средств от приносящей доход деятельности оказывает дополнительные меры материальной поддержки работников:

Выплаты социального характера:

материальную помощь в следующих случаях:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей) на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения, в размере 10000 рублей,

- смерти работника, основным местом работы которого являлся Университет, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший, для организации траурных мероприятий в размере 20 000 рублей;

- при форс-мажорных обстоятельствах (пожар, техногенная авария с разрушением значительной части жилища) на основании обосновывающих документов (акта о затоплении, подписанного управляющей компанией, справки, подтверждающей факт возникновения пожара в отношении определенного вида объекта пожара, донесение о пожаре, и т.п.) – до 50000 рублей.

Материальная помощь предоставляется сотруднику не чаще 1 раза в год, по каждому основанию. Оказание материальной помощи производится только на основании личного заявления работника, либо заявления руководителя структурного подразделения с приложением подтверждающих документов.

Выплаты стимулирующего характера:

- выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы в размере, определяемом приказом ректора в соответствии с Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами Университета.

5.11. В Университете применяются виды поощрений в соответствии с Положением о порядке представления документов к награждению сотрудников.

5.12. Педагогические работники Университета имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства по обеспечению безопасности труда, обеспечить санитарно-гигиенические условия.

Для реализации этих задач стороны заключают соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Для контроля за условиями труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами Университета Работодатель и Профсоюзная организация создают Комиссию по охране труда.

6.3. Работодатель обязуется разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учётом мнения Профсоюзной организации.

6.4. Ежегодно специалист по охране труда и технике безопасности отдела комплексной безопасности информирует Профсоюзную организацию о состоянии охраны труда в Университете и причинах производственного травматизма, а также предоставляет сведения:

- о работниках, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда;

- о выполнении Работодателем мероприятий по охране труда;

- о проведении медосмотров работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда;

- о проведении специальной оценки условий труда работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда.

6.5. Работодатель проводит специальную оценку условий труда на рабочем месте не реже чем один раз в пять лет в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда отдела комплексной безопасности, а также представители Профсоюзной организации.

6.6. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, в том числе - профессионального производственного травматизма, профилактику и здоровый образ жизни. В частности, Работодатель обеспечивает:

- проведение ежегодного профилактического осмотра работников Университета, определенного Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»;

- проведение флюорографического обследования работников Университета в соответствии с действующими нормативами;

- ежегодную корректировку списка должностей и подразделений с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

6.7. Работодатель обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда и проверку знаний требований охраны труда. Допуск к работе работников, не прошедших обучение, запрещается.

6.8. Работодатель обязуется ежегодно проводить анализ соблюдения требований пожарной безопасности в структурных подразделениях Университета и проводить мероприятия, направленные на обеспечение пожарной безопасности. Мероприятия по пожарной безопасности разрабатываются ежегодно и оформляются отдельным локальным нормативным актом.

6.9. Работникам на работах с вредными условиями труда, выявленным в результате специальной оценки условий труда, Работодатель выдаёт бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты либо по письменным заявлениям работников производит замену компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии со ст. 222 Трудового кодекса РФ.

6.10. Работодатель обязуется на работе с вредными условиями труда обеспечивать работников Университета санитарно-гигиенической одеждой, специальной одеждой, специальной обувью, защитными приспособлениями, мылом, моющими средствами по установленным нормам.

6.11. Ограничивается или запрещается применение труда женщин репродуктивного возраста и лиц в возрасте до 21 года, а также тех лиц, кому эти работы противопоказаны по состоянию здоровья, на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда. Запрещается переноска тяжестей выше установленных норм женщинам, а также лицам в возрасте до 21 года.

6.12. Работодатель обеспечивает нормальный температурный режим в помещениях Университета. В случае несоответствия температурного режима (ниже + 18 °С зимой или выше +28°С летом) Работодатель:

- осуществляет перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом;

- в помещениях кафедр, отделов, лабораторий, служебных помещениях сокращает продолжительность рабочего дня для работников, работающих в этих помещениях, с сохранением заработной платы.

6.13. Профсоюзная организация оказывает содействие Работодателю в осуществлении мероприятий по охране труда, в частности:

- способствует реализации принимаемых Работодателем мер по улучшению условий труда и быта;

- совместно с специалистом по охране труда и технике безопасности отдела комплексной безопасности готовит предложения в соглашение по охране труда и в раздел Коллективного договора по охране труда и осуществляет контроль за ходом их выполнения;

- силами уполномоченных по охране труда и профсоюзного актива оказывает практическую помощь в осуществлении общественного контроля за состоянием охраны труда и соблюдением работниками правил внутреннего трудового распорядка, в проведении анализа состояния производственного травматизма, профзаболеваемости;

- содействует соблюдению нормативов по охране труда и обеспечению санитарно-гигиенических норм состояния помещений Университета и безопасной работы оборудования.

6.14 В случае грубых нарушений нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, норм социально-бытового обслуживания в Университете со стороны Работодателя, в результате чего создаётся непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, Работник вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. За время приостановки работы за работником сохраняется рабочее место, должность и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.15. Работодатель обязуется обеспечить аптечками первой медицинской помощи все контрольно-пропускные пункты учебных корпусов и общежитий.

7. Гарантии деятельности профсоюза

7.1. Работодатель и Профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатель предоставляет Профсоюзной организации в пользование помещение, оборудованное мебелью и оргтехникой с выходом в Интернет, обеспечивает за свой счёт ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения, предоставляет телефон с городской и междугородней связью, оргтехнику, необходимые нормативные правовые документы, транспортные средства, а также возможность размещать информацию в доступном для всех Работников месте.

7.11. Профсоюзная организация оставляет за собой право участия в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников и обучающихся высших учебных заведений, а также медицинских работников.

7.12. Для реализации возложенных функций Профсоюзной организации предоставляются следующие дополнительные права и гарантии:

- председатель Профсоюзной организации либо лицо, его замещающее, имеет право участвовать в совещаниях, собраниях, проводимых администрацией Университета, при решении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы Работников;

- представители первичной профсоюзной организации включаются в создаваемые администрацией Университета комиссии, в компетенцию которых входит решение вопросов, связанных с трудовыми, социальными и иными правами Работников; председатель Профсоюзной организации вправе быть избранным в члены ученого совета, быть членом ректората, комиссий Университета;

- Работодатель обязуется по письменному заявлению председателя Профсоюзной организации информировать Профсоюзную организацию о решениях контрольных (надзорных) государственных органов, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных, непосредственно связанных с ними, отношений в Университете, путем предоставления копии такого решения в течение 10 (десяти) дней с момента получения Работодателем этого решения от соответствующего государственного органа;

- Работодатель и Профсоюзная организация предоставляют друг другу необходимую информацию для осуществления указанных целей, ежегодно информируют работников Университета о результатах выполнения Коллективного договора.

8. Права и обязанности Работодателя, работников и Профсоюзной организации

8.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты; локальные нормативные акты, действие которых распространяется на Университет в установленном законом порядке; условия Коллективного договора и трудовых договоров;

- учитывать мотивированное мнение Профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов в соответствии со ст. ст. 372 и 373 Трудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством и положениями Договора;

- предоставлять Работнику работу в соответствии с трудовым договором;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором и Положением об оплате труда;
- создавать условия для профессионального роста работников;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать Работников Университета оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- предоставлять по письменному запросу Профсоюзной организации полную и достоверную информацию для осуществления контроля за выполнением Коллективного договора;

- рассматривать представления Профсоюзной организации о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах Профсоюзной организации в установленные сроки;

- способствовать созданию благоприятных условий для стабильной и эффективной деятельности Работников, их социальной защищённости и организации отдыха;

- оказывать содействие Работникам и Профсоюзной организации во включении работников в региональные целевые программы;

- выполнять иные обязанности, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

8.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои функциональные обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией;

- соблюдать Устав Университета, правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда и иные локальные нормативные акты Университета;

- экономно расходовать электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы;

- бережно относиться к материально-технической базе Университета, к имуществу других работников, нести дисциплинарную и материальную ответственность в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами;

- постоянно совершенствовать своё профессиональное мастерство в соответствии с современными образовательными и иными стандартами;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права других работников.

8.3. Профсоюзная организация обязуется:

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, защищая права и законные интересы членов профсоюза по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий работникам;

- способствовать устойчивой деятельности Университета;

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости работников, соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей, защищать трудовые права работников;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего Коллективного договора, других локальных нормативных актов, действующих в соответствии с трудовым законодательством в Университете;

- обсуждать на заседаниях Профсоюзной организации полученную от Работодателя информацию и результаты выполнения Коллективного договора с приглашением представителей Работодателя;

- освещать деятельность профсоюзной организации в средствах массовой информации;

- оказывать эффективную защиту интересов работников, в случае нарушения их трудовых прав;

- осуществлять следующие мероприятия, в том числе частично финансируемые Работодателем, по реализации положений настоящего Договора:

- приобретение и выдачу новогодних подарков членам профсоюзной организации работников Университета;

- проведение консультаций по вопросам социальной защиты работников и обучающихся (пенсии, дотации, отпуска и т.п.);

- составление и корректировку списков ветеранов войн и тружеников тыла, а также ветеранов труда Университета;

- принимать участие в организации торжественных мероприятий, посвященных, Дню победы (9 мая), Дню скорби и печали (22 июня);

- оказывать материальную помощь работникам - членам профсоюзной организации Университета в соответствии с действующим Положением;

- осуществлять поощрительные выплаты в связи с юбилеями и профессиональными праздниками для членов профсоюзной организации за счет средств профсоюзной организации.

9. Порядок внесения в договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

9.1. Настоящий Договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу с 10.10.2022 года. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трёх лет. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.2. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

9.3. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.6. Действие Договора распространяется на всех работников Университета.

9.7. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.8. При заключении нового Коллективного договора не допускается ухудшение положения работников по сравнению с настоящим Коллективным договором.

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

Приложения:

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка;

Приложение 2. Положение об оплате труда.

Регистрационная карта коллективного договора

Приложение к уведомлению о регистрации коллективного договора от 07.10.2022

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Регистрационный номер коллективного договора	30500005/2221	Численность работников охваченных коллективным договором(чел.)	1165	Наименование субъекта Российской Федерации	Оренбургская область	Наименование города (района)	Оренбург	Наименование вида экономической деятельности	Образование высшее	Организационно правовая форма организации	Учреждения	Наименование вида собственности	Государственная собственность
Дата заключения договора	07.10.2022	Дата начала действия коллективного договора	10.10.2022	Дата окончания действия коллективного договора	09.10.2025	Срок действия коллективного договора 3 г.							
От работников	Стороны коллективного договора, представители И.В. Мирошниченко												
От работодателей	И.В. Мирошниченко												
Рабочее время	40 часов в неделю; 39 часов для медицинских работников												
Оплата труда	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка(оклад)	Порядок индексации	Надбавки к тарифным ставкам	Доплаты к тарифным ставкам	за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время; за работу с вредными условиями труда; премии							
Отпуска	На работах с вредными или опасными условиями труда	согласно п. 3.10	На работах с ненормированным рабочим днем	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска									
Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников	согласно п. 3.10	Доплаты к выходному пособию	Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников									
Охрана труда	Повышение квалификации; переподготовка	Обучение работников вопросам охраны труда; Вводный, на рабочем месте, периодич. и др. инструктажи; Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью; Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами; Обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием; Обязательные (трейдерительные и периодические) медосмотры; Расследование и учет несчастных случаев; Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации; Специальная оценка условий труда											
Дополнительные гарантии, льготы, компенсации	Пособия в связи со смертью работников от несчастного случая или профзаболевания	Пособия по инвалидности, увечью на производстве											
Другие мероприятия	Перечисление средств профсоюзной организации; Предоставление профсоюзному органу бесплатно помещения, средств связи и орг. техники; Предоставление не освобожденным членам профкома оплачиваемого времени для выполнения профобязанностей	Материальная помощь, другие виды пособий											
		Материальная помощь оказывается: смерти близких родственников/самого работника, при чрезвычайных ситуациях; к юбилею; к профессиональным праздникам; в связи с уходом на пенсию; в случаях трудного материального положения; на санаторно-курортное лечение; новогодние подарки											

Директор ГКУ "ЦЗН г. Оренбурга и Оренбургского р-на"  С.В. Латышев