Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Читинская государственная медицинская академия»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЧИТИНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АКАДЕМИЯ» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

на период с «30» сентября 2025 года по «30» сентября 2028 года

От работодателя:
И.о. ректора ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России

_____ Н.В. Ларёва

«__» _____ 2025г.

От работников:
председатель Первичной организации Профсоюза сотрудников и обучающихся Читинской государственной медицинской академии

_____ Е.В. Розумная

«02» октября 2025г.

Принят на Конференции работников и обучающихся
ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России
«30» октября 2025 г.

г. Чита

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
18 11 2025 г.
Регистрационный № 211
Подпись

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3

2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН 4

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ЗАНЯТОСТЬ 6

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ 11

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА 14

6. ОПЛАТА ТРУДА 17

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ 23

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.....27

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА.....30

10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ.....32

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ 33

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Читинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, Академия, организация) между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.2. Сторонами, заключившими между собой настоящий коллективный договор, являются:

- работники ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России (далее – работники) в лице их полномочного представителя - председателя Первичной организации Профсоюза сотрудников и обучающихся Читинской государственной медицинской академии (далее – Профсоюз, Профком как исполнительный орган Профсоюза), действующей на основании Положения;

- ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России (далее - Работодатель) в лице ректора Академии, действующего на основании Устава.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора является достижение взаимного согласия между сторонами по вопросам социального партнерства, гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2023 - 2025 годы

1.4. Коллективный договор принят сторонами в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Законом Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2023 - 2025 годы (далее – Отраслевое соглашение);
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими трудовые отношения;
- Уставом ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России;
- локальными нормативными актами ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России.

1.5. Настоящий коллективный договор направлен на обеспечение стабильной и эффективной работы ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, на повышение жизненного уровня работников, а также обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации, иных актов, содержащих нормы трудового права, и обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.6. В настоящий коллективный договор включаются положения трудового законодательства Российской Федерации, а также иных правовых актов Российской

Федерации, в которых содержатся прямые предписания об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.7. Нормы Отраслевого соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации, а также иными правовыми актами Российской Федерации, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

1.9. Работники ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем в соответствии со ст. 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, повышения уровня жизни работников, Работодатель и Профсоюз обязуются:

2.1.1. защищать и соблюдать права, интересы трудового коллектива;

2.1.2. способствовать устойчивой деятельности ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России;

2.1.3. содействовать реализации программы развития ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, экономических и социальных программ развития системы высшего образования, науки и культуры;

2.1.4. создавать необходимые условия для профессионального совершенствования и повышения квалификации членов коллектива;

2.1.5. оснащать учебно-производственные помещения кафедр и иных структурных подразделений, задействованных в образовательной и медицинской деятельности, необходимым для учебного и рабочего процесса оборудованием;

2.1.6. укреплять роль трудового коллектива и Профсоюза в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России при переходе на новые формы организации подготовки специалистов, научной деятельности и хозяйствования;

2.1.7. регулировать все просьбы, требования, претензии и споры, которые могут возникать у каждой из сторон, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. выполнять свои обязательства в соответствии с задачами управления в интересах работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России;

2.2.2. способствовать внедрению новых форм хозяйствования, совершенствованию системы и форм оплаты труда;

2.2.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

2.2.4. создавать безопасные условия труда;

2.2.5. обеспечивать работников помещениями, оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.6. повышать профессиональный уровень работников.

2.3. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, уполномочивших его общей конференцией

5

представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

2.4. Работодатель содействует работникам в участии в управлении ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России через представительные органы: Конференцию работников и обучающихся, Ученый совет ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, ученые советы факультетов.

2.5. В целях защиты социальных прав и профессиональных интересов работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России в рамках настоящего коллективного договора Профком обязуется:

2.5.1. содействовать укреплению трудовой дисциплины работников, их занятости;

2.5.2. осуществлять контроль за своевременностью оплаты труда;

2.5.3. осуществлять защиту интересов работников и обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, а также над выполнением локальных нормативных актов Работодателя и положений настоящего коллективного договора;

2.5.4. обеспечивать контроль за соблюдением безопасных условий труда;

2.5.5. участвовать в воспитании у работников чувства бережного отношения к имуществу, помещениям аудиторного и жилого фонда;

2.5.6. принимать участие в разработке предложений по совершенствованию трудового процесса;

2.5.7. оказывать Работодателю содействие в выполнении условий коллективного договора.

2.6. Профсоюз принимает участие в решении вопросов:

2.6.1. улучшения организации трудового процесса;

2.6.2. разработки и реализации планов по санаторно-курортному лечению и другим социальным вопросам, затрагивающим интересы работников.

2.7. Работники ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России обязуются:

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

- соблюдать Устав ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда, Этический кодекс работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России и иные локальные нормативные акты ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России;

- экономно расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;

- бережно относиться к материально-технической базе ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, к имуществу других работников, нести дисциплинарную и материальную ответственность в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации 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.

2.8. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения настоящего коллективного договора, а Профсоюз обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2.9. Работодатель и работники ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ЗАНЯТОСТЬ

3.1. При регулировании трудовых отношений стороны коллективного договора исходят из того, что это отношения, основанные на трудовом договоре.

3.2. Прием работников на работу в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

3.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

3.5. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации и является соглашением между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

3.6. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России заключаются как на неопределенный срок, так и на определенный срок, в зависимости от занимаемой должности и характера выполняемой работы.

3.7. Если в трудовом договоре Работодателем и работником не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.8. Срочные трудовые договоры с работниками заключаются в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Трудовые договоры на замещение должностей научных и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, заключаются в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России на срок, определенный сторонами трудового договора, но не более пяти лет. Срок избрания по конкурсу на замещение должности, относящейся к профессорско-преподавательскому составу, составляет не менее трех лет и не более пяти лет. В случае, если трудовой договор между педагогическим работником и ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

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

3.11. В целях сохранения непрерывности учебного процесса в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России допускается заключение трудового договора на замещение должности 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 законодательством Российской Федерации сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

3.12. В целях сохранения непрерывности научной деятельности конкурс на замещение должности научного работника в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России не проводится при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а также для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством Российской Федерации сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

3.13. В ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России проводится конкурс на замещение следующих должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу: ассистент, доцент, профессор, преподаватель, старший преподаватель.

Конкурс на замещение вышеуказанных должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, проводится с учетом особенностей, предусмотренных ст. 332 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.12.2023г. № 1138 и локальным нормативным актом ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России.

3.14. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Заключению трудового договора на замещение данных должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, предшествуют выборы, порядок проведения которых устанавливается локальным нормативным актом ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России.

3.15. В ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России проводится конкурс на замещение следующих должностей научных работников: директор научно-исследовательского института, заведующий лабораторией (отделом), главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник.

Конкурс на замещение вышеуказанных должностей научных работников проводится в порядке, утвержденном приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05.08.2021г. № 715 и локальным нормативным актом ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России.

3.16. С работником, замещающим должность проректора в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России.

3.17. Должности медицинских и фармацевтических работников в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России замещаются лицами, имеющими право на осуществление соответственно медицинской деятельности и фармацевтической деятельности и прошедшими в установленном порядке аккредитацию специалиста.

3.18. Прием на работу в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России оформляется трудовым договором. Работодатель издает на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.19. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.20. В целях оперативного ознакомления всех работников с принятыми локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью, Работодатель размещает такие акты на официальном сайте ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России в информационно-

телекоммуникационной сети «Интернет» (https://chitgma.ru/). Работник в свою очередь обязуется отслеживать размещение на официальном сайте локальных нормативных актов Работодателя и своевременно знакомиться с ними.

3.21. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.22. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Локальными нормативными актами ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России устанавливаются особенности регулирования труда дистанционных работников согласно Главе 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.23. Перевод работников на другую работу, перемещение, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляются в порядке, установленном ст. 72-74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.24. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации и иными, принятыми нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.25. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

3.26. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

3.27. Трудовой договор с работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.28. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по личной инициативе (собственному желанию), предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом (ст. 80 Трудового кодекса Российской

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.38. Работодатель и Профком обязуются разрабатывать и принимать меры по обеспечению занятости и социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, изменении формы собственности или сокращения объемов деятельности.

3.39. Работодатель обязуется производить сокращение численности работников лишь тогда, когда исчерпаны все меры для недопущения такого сокращения:

- отказ от совмещения должностей (профессий);

- временное ограничение приема на работу;

- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени с предупреждением об этом работников не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

3.40. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Профкома.

3.41. При увольнении по сокращению численности или штата работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, несоответствия работника занимаемой должности, Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.42. Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или 3 части 1 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.43. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в п. 3.41 коллективного договора, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.44. При увольнении работника на основании п. 5 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае признания работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работнику выплачивается дополнительное выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

3.45. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата Работодатель предоставляет преимущественное право на оставление на работе в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

9

Федерации). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.29. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

3.30. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

3.31. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

3.32. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3.33. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусматриваются в соответствии со ст.ст. 178-181 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

3.34. Работодатель в соответствии с планом и на основании заявок структурных подразделений и работников предоставляет работникам возможность повышать квалификацию (не реже одного раза в три года по педагогическому направлению и не реже одного раза в пять лет по специальности).

3.35. Все вопросы, связанные с реорганизацией ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

3.36. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

3.37. Работодатель осуществляет увольнение без учета мнения Профкома в соответствии со статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации:

- при ликвидации ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- при прогуле, т.е. отсутствии без уважительных причин на работе более четырех часов в течение рабочего дня;
- 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;

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации);
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Работодатель обеспечивает для работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России соответствующей категории установленную законодательством Российской Федерации продолжительность рабочего времени с учетом соблюдения длительности времени отдыха, в том числе ежедневного (междусменного) отдыха:

4.1.1. нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю - для работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России не из числа педагогических и медицинских работников (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации);

4.1.2. сокращенную продолжительность рабочего времени (ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации):

- педагогическим работникам - не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации, приказы Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.04.2025 № 335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре», от 08.04.2025 № 318 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»);
- медицинским работникам - не более 39 часов в неделю (ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности);
- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочего времени конкретного работника ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.3. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в подразделениях ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России определяется согласованными с Профсоюзом Правилами внутреннего трудового распорядка работников Академии.

4.4. В Правилах внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России в соответствии со ст. ст. 93-95, 100-105 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются:

12

4.4.1. продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, сменная работа по графику и др.);

4.4.2. работа в условиях ненормированного рабочего дня для отдельных категорий работников;

4.4.3. продолжительность ежедневной работы (смены);

4.4.4. время начала и окончания работы;

4.4.5. время перерывов в работе;

4.4.6. порядок составления графиков сменности с учетом мнения Профсоюза;

4.4.7. чередование рабочих и нерабочих дней;

4.4.8. разделение рабочего дня на части на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда;

4.4.9. порядок применения суммированного учета рабочего времени и сверхурочных работ.

4.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке деятельности работники уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца до введения таких изменений, а органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 2 ст. 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

4.8. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.9. Женщины, имеющие детей до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами семьи, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

4.10. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

4.11. В порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- для сверхурочной работы (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации);

13

- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.12. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия и в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.13. Отдельные работники по распоряжению Работодателя при необходимости в зависимости от объема работы, степени напряженности труда могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается отдельным локальным актом по согласованию с Профсоюзом.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

4.14. Работники ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России вправе работать по совместительству, кроме случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Продолжительность рабочего времени работников при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, если иные нормы не установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.15. Педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России в зависимости от занимаемой должности и квалификации устанавливается следующий годовой объем учебной нагрузки:

- ассистент, преподаватель кафедры - 900 часов/год;
- доцент, старший преподаватель кафедры - 800 часов/год;
- профессор кафедры - 700 часов/год;
- заведующий кафедрой доцент - 700 часов/год;
- заведующий кафедрой профессор - 650 часов/год;

4.16. При наличии вакантных ставок на кафедрах работникам из числа профессорского-преподавательского состава разрешается работа по совместительству.

4.17. Для организации учебной работы кафедры составляют единый план работы и индивидуальные планы преподавателей.

4.18. График работы научных сотрудников научно-исследовательского института устанавливается его директором.

4.19. Работодатель при организации рабочего времени обязуется создавать условия, способствующие росту трудовых доходов работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.2. Согласно ст. 107 Трудового кодекса Российской Федерации видами времени отдыха работников являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых в зависимости от установленного по замещаемой должности режима работы);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.3. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. Если приостановка работы в выходные дни в подразделении ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России невозможна по организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

5.5. Работникам ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Работающим в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.7. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 115, 334 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»).

5.8. Педагогические работники ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.03.2025 № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск педагогическим работникам предоставляется без оплаты.

5.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.10. Работникам ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, при наличии следующих обстоятельств:

15

5.10.1. условия труда на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таким работникам составляет 7 календарных дней (ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.10.2. за ненормированный рабочий день (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации от 10.02.2025 № 128). Продолжительность данного отпуска отдельным работникам ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России определяется локальным нормативным актом и не может быть менее 3 календарных дней.

5.10.3. за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в северных районах России, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате) - 8 календарных дней (абзац четвертый ст. 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

5.11. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.12. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.14. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

5.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.16. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться работнику в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.17. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, осуществляется согласно ст. 121 Трудового кодекса Российской Федерации. По соглашению между Работодателем и Профсоюзом в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются время участия в забастовке, приостановки работы.

5.18. Очередность предоставления работникам ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.19. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

5.20. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

По желанию работника ежегодный отпуск предоставляется ему в период нахождения его супруги в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска могут быть предоставлены одновременно с отпуском по основной работе.

5.21. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

5.23. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.24. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников,

17

проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- 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 - до 14 календарных дней в удобное для них время;

- работнику, имеющему ребенка, обучающегося в образовательном учреждении в младших классах (1-4 классы) – 1 календарный день 1 сентября (в День знаний);

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.25. Отпуска женщинам (по беременности и родам, по уходу за ребенком), а также работникам, усыновившим ребенка, предоставляются согласно ст.ст. 255-257, 260 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.26. В соответствии со ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 06.05.2023г. № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами.

5.27. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника (за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) может быть на усмотрение Работодателя заменена денежной компенсацией при наличии финансовых средств.

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 (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий

18

выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Заработная плата работника ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

Размер должностного оклада работника ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.08.2008 г. № 462н путем умножения минимального размера должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад.

6.3. Работнику также может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу на основании объективных критериев, к числу которых относится сложность выполняемой работы, участие в реализации приоритетных проектов, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на срок не более 1 года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем в отношении конкретного работника на основании представления заведующего кафедрой (руководителя подразделения), с последующим уведомлением о принятом решении первичной профсоюзной организации. Решение оформляется приказом ректора с указанием оснований для установления персонального повышающего коэффициента к окладу.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

6.4. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

6.5. Работникам ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями (в районах Севера - Забайкальском крае (Читинской области)).

19

6.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера определяется Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России.

6.7. Доплата работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы производится в пределах фонда оплаты труда по вакантным ставкам.

6.8. Доплата за работу в ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра) производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты составляет не менее 20% части должностного оклада за час работы работника. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.9. Оплата труда работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника (временная нетрудоспособность, служебная командировка, отпуск и т.п.), производится в течение месяца, следующего за месяцем, в котором имело возложение обязанностей, при условии своевременного представления структурным подразделением сведений и оформленных документов о причинах возложений обязанностей.

6.10. В целях поощрения за выполненную работу и в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты по результатам проведения аттестации (ключевой показатель эффективности);

2) ежемесячная надбавка к минимальному окладу по профессиональной квалификационной группе за почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки», «Заслуженный работник высшей школы», «Отличник здравоохранения Российской Федерации»;

3) выплаты за результаты научно-исследовательской деятельности;

4) премиальные выплаты по итогам работы за год, к профессиональным праздникам, за выполнение особо важных и срочных работ и иным основаниям в соответствии с Положением о премировании работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России;

5) выплаты за осуществление обязанностей материально ответственного лица при условии заключения договора о материальной ответственности;

6) выплаты медицинским работникам по результатам показателей эффективности деятельности;

7) иные выплаты в соответствии локальными нормативными актами ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России.

6.11. Стимулирующие выплаты осуществляются по результатам аттестации, приказом ректора ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

6.12. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России.

6.13. Работникам ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России производятся социальные и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Работодателя.

6.14. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначаются в течение 10 календарных дней со дня обращения работника за его получением с необходимыми документами.

Выплата соответствующего пособия осуществляется отделом бухгалтерского учета и контроля ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

6.15. Социальные выплаты назначаются в виде материальной помощи и выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходом на пенсию (при наличии финансовых средств).

6.16. Материальная помощь работникам может оказываться как за счет средств ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, как Работодателя, так и за счет средств Профсоюза.

6.17. Порядок, основания и размеры материальной помощи, выплачиваемой работникам за счет средств ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, устанавливаются Положением об оплате труда.

6.18. Материальная помощь за счет средств Профсоюза может оказываться членам профсоюзной организации по следующим основаниям: на ритуальные услуги, при рождении детей, при чрезвычайных обстоятельствах (лечение, пожар в квартире и т.д.), на организацию детского отдыха и туризма, матерям-одиночкам, молодым семьям, одиноким ветеранам труда ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, малообеспеченным семьям, отправляющим ребенка в первый класс, на проведение медицинских обследований и операций и другие.

6.19. В случае смерти работника ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России оказывает материальную помощь семье умершего при наличии финансовых средств.

Родственники умершего работника, являвшегося членом Профсоюза, могут обратиться в Профсоюз за получением материальной помощи.

6.20. ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России при наличии финансовых средств может производить разовые поощрительные выплаты работникам к юбилейным датам.

Профсоюз выплачивает своим членам денежную премию к дате юбилея, начиная с 45-летнего возраста.

6.21. Работодатель ежегодно информирует коллектив ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России об использовании бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, а также об исполнении сметы расходов на социальные нужды, составленной с учетом предложений Профсоюза.

6.22. Фонд оплаты труда структурных подразделений ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России определяется с учетом утвержденных ректором штатных расписаний и локальных нормативных актов ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России.

6.23. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.24. Оплата труда работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, принимаемым Ученым советом ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России по согласованию с Профсоюзом и утверждаемым ректором.

6.25. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России заработная плата выплачивается каждые полмесяца: за первую половину месяца – 20 числа, за вторую половину месяца – 05 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.26. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.27. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.28. При выплате заработной платы Работодатель ежемесячно извещает в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период (должностной оклад (ставка заработной платы) по основной работе и совместительству, надбавки, доплаты);

21

- о размерах иных сумм, начисленных работнику (премии, материальная помощь), в том числе денежная компенсация за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и основаниях произведенных удержаний (налоги, удержания по исполнительным документам и т.п., отчисляемые профсоюзные взносы);

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.29. Извещение работника при выплате заработной платы осуществляется путем выдачи расчетного листка на бумажном носителе или его предоставления в электронной форме.

Форма расчетного листка и порядок его выдачи (предоставления) работнику устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России.

6.30. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Размер удержаний из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением не может превышать 70 процентов.

6.31. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы Работодатель согласно ст. ст. 134, 135 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом финансово-экономического положения ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, но не менее одного раза в год осуществляет индексацию должностных окладов работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Коэффициент индексации должностных окладов работников устанавливается исходя из индекса роста потребительских цен за предыдущий год в соответствии с коэффициентом индексации, определяемым Правительством Российской Федерации или в ином установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.32. В целях обеспечения установленных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором гарантий по оплате труда работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России Работодатель обязуется:

6.32.1. своевременно вносить изменения в условия тарификации работников на основании соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации;

6.32.2. производить выплату заработной платы в денежной форме (в рублях) и в размерах, не ниже установленных действующим законодательством Российской Федерации, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.ст. 131, 149 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.32.3. учитывать личный вклад каждого работника при определении размера его заработной платы, предельными размерами заработную плату не ограничивать;

6.32.4. производить выплаты компенсационного характера работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере (не менее 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда) по результатам проведенной специальной оценки условий труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.32.5. время, отработанное сверхурочно, оплачивать - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности

22

рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад) (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023г. № 35-П ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.32.6. по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

6.32.7. каждый час работы в ночное время оплачивать в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»);

6.32.8. работникам из числа профессорско-преподавательского состава, проводящим занятия с обучающимися в воскресные и праздничные дни во время экзаменационных сессий, а также занятым на приеме абитуриентов, предоставлять выходные дни с их согласия, в удобное для них и кафедры время;

6.32.9. при нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.32.10. производить доплату работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и условия ее выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.32.11. на основании представлений руководителей структурных подразделений и по согласованию с Профсоюзом выплачивать работникам надбавки за применение в работе инновационных достижений;

6.32.12. при наличии финансовых средств (бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников) производить работникам премиальные выплаты по итогам работы за год, к профессиональным праздникам, за выполнение особо важных и срочных работ;

6.32.13. оказывать работникам всестороннее содействие для повышения квалификации как с отрывом, так и без отрыва от работы;

23

6.32.14. при направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плата по основному месту работы (ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.32.15. при направлении работника в служебную командировку сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать расходы, связанные со служебной командировкой, в порядке и размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными актами ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России;

6.32.16. исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производить в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

6.32.17. оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.32.18. проводить взаимные консультации и учитывать мнение Профсоюза при решении вопросов реализации трудовых прав работников;

6.32.19. представлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим права и интересы работников, в том числе о направлениях расходования финансовых средств, поступающих в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России из разных источников, о порядке и условиях исчисления заработной платы, об установлении работникам гарантий и компенсаций;

6.32.20. привлекать Профсоюз к:

- пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников;
- проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, а также информированию трудового коллектива о таких результатах.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Администрация ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России обязуется обеспечить:

7.1.1. разработку и реализацию мероприятий, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда;

7.1.2. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в трудовой деятельности оборудования, приборов, инструментов, сырья и материалов;

7.1.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

7.1.4 систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

7.1.5. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

7.1.6. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам,

24

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

7.1.7. с учетом мнения Профсоюза и своего финансово-экономического положения установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;

7.1.8. с учетом мнения Профсоюза замену одного вида средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов;

7.1.9. выполнение санитарно-эпидемиологических требований к условиям труда, установленных законодательством Российской Федерации, а также разработку и проведение организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических мероприятий для обеспечения системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;

7.1.10. приобретение аптечек для оказания первой помощи;

7.1.11. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, в том числе нормальный температурный режим в помещениях ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России;

7.1.12. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

7.1.13. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

7.1.14. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

7.1.15. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.1.16. проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

7.1.17. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда и ознакомление в письменной форме каждого работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

7.1.18. при обеспечении функционирования системы управления охраной труда проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации;

7.1.19. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или)

25

комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

7.1.20. расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.1.21. расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм) (ст.226 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

7.1.23. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

7.1.24. очистку территории и кровель зданий ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России от снега и наледи в зимний период.

7.2. Администрация ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России с учетом мнения Профсоюза обязуется:

7.2.1. создавать и обеспечивать функционирование системы управления охраной труда в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России;

7.2.2. обеспечивать разработку ежегодного плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;

7.2.3. обеспечивать ежегодное финансирование (не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) - ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации) и реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

7.2.4. осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;

7.2.5. установить работникам ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно:

- сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени с письменного согласия работника может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации;

- оплату труда в повышенном размере – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, с письменного согласия работника может быть заменена отдельно установленной денежной компенсацией.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (ч.4 ст. 216 Трудового кодекса Российской Федерации);

7.2.6. выдавать бесплатно на работах с вредными условиями труда по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, в соответствии с перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена

компенсационной денежной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты, устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022 г. N 291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов"

7.2.7. осуществлять разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

7.3. В области охраны труда работник обязан:

7.3.1. соблюдать требования охраны труда;

7.3.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.3.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.3.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

7.3.6. присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте и ознакомиться с результатами ее проведения под роспись;

7.3.7. в целях предупреждения распространения инфекционных заболеваний соблюдать установленные санитарно-эпидемиологическим законодательством Российской Федерации требования к режиму и условиям работы в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, как в организации, осуществляющей образовательную и медицинскую виды деятельности.

7.4. Профсоюз обязуется:

7.4.1. организовать во всех структурных подразделениях ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России деятельность ответственных (уполномоченных) по охране труда в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации;

7.4.2. силами ответственных (уполномоченных) по охране труда и актива Профкома оказывать практическую помощь в осуществлении контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

7.4.3. осуществлять проверку состояния условий и охраны труда и участвовать в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, а также комиссий, проводящих комплексные обследование в структурных подразделениях ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России по вопросам охраны труда;

7.4.4. рассматривать наиболее важные вопросы по обеспечению условий охраны труда на заседаниях Профкома и (или) конференциях трудового коллектива ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России;

7.4.5. принимать участие в разработке локальных актов ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России по вопросам охраны труда.

27

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

7.6. В целях обеспечения безопасности, направленной на предупреждение возможных террористических, экстремистских акций и других противоправных проявлений в отношении обучающихся, работников, пациентов и посетителей ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, предупреждения возникновения чрезвычайных ситуаций и обеспечения объективности расследования в случаях их возникновения на территории и в помещениях организации осуществляется видеонаблюдение.

Порядок организации установки, эксплуатации системы видеонаблюдения, хранения и просмотра видеозаписей устанавливается локальным нормативным актом ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием Профкома;

8.2.2. при увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также приказы о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.2.3. при проведении реструктуризации организации обеспечить участие Профкома в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России и работников;

8.2.4. предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщить Профкому о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 Трудового кодекса Российской Федерации);

8.2.5. оказывать при наличии финансовых средств материальную помощь и дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям, отцам;

8.2.6. соблюдать принцип непрерывного повышения квалификации кадров;

8.2.7. принимать следующие меры по содействию занятости:

- одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать по возможности работу в организации по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения;

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее двух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- с учетом мнения Профсоюза вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации);

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профкома (ч. 3 ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации);

8.2.8. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (Глава 26 Трудового кодекса Российской Федерации);

8.2.9. обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации);

8.2.10. своевременно перечислять средства в страховые взносы во внебюджетные фонды (медицинского, социального, пенсионного страхования) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации;

8.2.11. своевременно и достоверно оформлять сведения о трудовой деятельности, стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд;

8.2.12. обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

8.2.13. обеспечивать информирование работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;

8.2.14. при наличии финансовых средств оказывать материальную помощь на оздоровление остро нуждающимся работникам;

8.2.15. согласно заявлению работника, осуществлять перечисление страховых взносов в негосударственный пенсионный фонд, с которыми заключен личный договор;

8.2.16. предоставлять гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора согласно Главе 27 Трудового кодекса Российской Федерации;

8.2.17. работникам, добросовестно проработавшим в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России не менее 25 лет и уходящим на пенсию, по ходатайству трудового коллектива выдавать памятный адрес, а при наличии финансовых средств - материальное поощрение;

8.2.18. при наличии финансовых средств оказывать материальную помощь бывшим работникам (неработающим пенсионерам, инвалидам, участникам войны, боевых действий);

8.2.19. способствовать организации общественного питания работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России;

8.2.20. организовывать санаторно-курортное лечение с частичной оплатой за счет средств Профсоюза работникам из числа членов Профсоюза, а также их несовершеннолетним детям;

8.2.21. с участием Профкома организовывать отдых в спортивно-оздоровительном лагере «Медик» на озере Арахлей работникам ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России и членам их семей.

8.3. Профсоюз обязуется:

8.3.1. обеспечивать защиту социальных гарантий работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором;

8.3.2. участвовать в рассмотрении вопросов о распределении путевок на санаторно-курортное лечение для членов Профсоюза;

8.3.3. оказывать помощь в приобретении путевок в дома отдыха, санатории всем работникам и их детям в возрасте до 15 лет, членов Профсоюза обеспечивать путевками на льготных условиях;

29

8.3.4. оказывать материальную помощь в приобретении путевок в оздоровительные организации (лагеря, центры) для детей членов Профсоюза;

8.3.5. в соответствии с ежегодными постановлениями Забайкальской Краевой Организации Профессионального Союза Работников Здравоохранения Российской Федерации «О социальной поддержке работников здравоохранения – членов Профсоюза, нуждающихся в оздоровлении; в санаторно-курортном лечении, в консервативном лечении, в оперативном лечении» и «О доплатах за летние детские путевки в оздоровительные лагеря» осуществлять частичную компенсацию стоимости путевок в санаторно-курортные, оздоровительные организации членам Профсоюза и их детям в возрасте до 18 лет;

8.3.6. выделять за счет средств бюджета Профсоюза денежные средства (в процентах от годовой сметы) не менее:

а) 30 % - на оказание материальной помощи;

б) 13 % - на оплату труда и премирование председателя и профактива Профсоюза;

в) 15 % - на культурно-массовые мероприятия;

г) 7 % - на спортивные и физкультурно-оздоровительные мероприятия;

д) 35 % - на организационно-хозяйственные мероприятия;

8.3.7. в новогодние праздники организовывать для детей работников новогоднее праздничное представление с вручением подарков за счет средств Профсоюза детям членов Профсоюза;

8.3.8. осуществлять премирование членов Профсоюза:

а) из числа неработающих пенсионеров – к 1 октября ежегодно;

б) ветеранов Великой отечественной войны, работников из категории «дети войны» - к 9 мая ежегодно;

8.3.9. оказывать материальную помощь членам Профсоюза из числа неработающих пенсионеров, ветеранам Великой отечественной войны, работникам из категории «дети войны» при обращении в тяжелой жизненной ситуации;

8.3.10. контролировать выполнение действующего законодательства Российской Федерации по назначению и выплате пособий за счет средств Фонда социального страхования:

а) на рождение ребенка;

б) по временной нетрудоспособности;

в) по беременности и родам;

8.3.11. осуществлять контроль за своевременным перечислением Работодателем страховых взносов во внебюджетные фонды;

8.3.12. содействовать в получении работниками услуг медицинского подразделения, входящего в состав ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, на льготных условиях;

8.3.13. активно работать в комиссиях по социальному страхованию и осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать о результатах данной деятельности работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России;

8.3.14. выплачивать единовременное пособие при выходе работника - члена Профсоюза на пенсию в размере не менее одной тысячи рублей за счет средств бюджета Профсоюза, при профсоюзном стаже работника не менее 5 лет;

8.3.15. выплачивать единовременное пособие при выходе работника - члена Профсоюза на пенсию из средств бюджета Профсоюза и по ходатайству за счет средств Забайкальской Краевой Организации Профессионального Союза Работников Здравоохранения Российской Федерации;

8.3.16. принимать участие в организации похорон работника ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России и частично компенсировать ритуальные расходы в размере не менее четырех тысяч рублей за счет средств бюджета Профсоюза (для членов Профсоюза).

8.3.17. оказывать материальную помощь работнику ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России (члену Профсоюза) при потере близкого родственника (мужа, жены, отца, матери, детей) в размере не менее трех тысяч рублей за счет средств бюджета Профсоюза.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

9.1. Работодатель для обеспечения деятельности Профсоюза:

9.1.1. признает Профсоюз единственным представителем и защитником прав и интересов работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст.ст. 29, 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации);

9.1.2. признает право Профкома на получение информации по следующим вопросам (ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.17 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников;

9.1.3. признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и право требовать устранение выявленных нарушений (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 19 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.1.4. предоставляет Профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации, п.п. 1, 2 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.1.5. распространяет на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза, действующие в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России положения о поощрении, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации. Члены Профкома Профсоюза могут иметь дополнительные по сравнению с другими работниками ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России права и льготы, которые зафиксированы в настоящем коллективном договоре;

9.1.6. по предварительному согласованию освобождает от основной работы членов Профкома с сохранением среднего заработка (ст.ст. 374, 375 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 5 ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- для выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России;
- на время краткосрочной профсоюзной учебы;
- для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов;

9.1.7. обеспечивает невмешательство в финансовую деятельность Профсоюза;

9.1.8. ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации, п.п. 3, 4 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

31

- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1 % от начисленной заработной платы, не позднее дня со дня выплаты заработной платы за вторую половину месяца;

- по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, денежные средства из их заработной платы не позднее дня со дня выплаты заработной платы за вторую половину месяца;

9.1.9. включает Профком в перечень подразделений ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, определенный для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых соглашений, социально-экономических, профессиональных и прочих интересов работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России;

9.1.10. не препятствует представителям Профкома в посещении структурных подразделений ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России для реализации и выполнения ими своих уставных целей и задач;

9.1.11. предоставляет Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения об условиях труда, заработной плате, социально-экономическим вопросах, жилищно-бытовом обслуживании, работе подразделения общественного питания, условиях проживания в общежитиях;

9.1.12. обеспечивает участие председателя Профкома в работе комиссии по распределению путевок на базу отдыха «Медик» на озере Арахлей;

9.1.13. содействует Профкому в использовании информационных систем для широкого информирования работников о своей деятельности по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России;

9.1.14. признает следующие гарантии членов Профсоюза:

- не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию уполномоченные лица Профсоюза по охране труда, а также представителей Профсоюза в создаваемых в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, без предварительного согласия Профкома;

- увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профактива Профсоюза, допускается при соблюдении общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия Профкома;

- увольнение по инициативе Работодателя лиц, избиравшихся в состав органов Профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме ликвидации организации, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрена возможность увольнения;

- работникам, избранным на выборные должности в органы Профкома, после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, другом подразделении;

9.1.15. предоставляет председателю Профкома возможность присутствия на своих заседаниях по вопросам деятельности ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России с правом совещательного голоса.

9.2. Профком обязуется регулярно предоставлять Работодателю списки членов Профкома и профактива факультетов, а также своевременно информировать об их изменениях.

9.3. Оплата труда председателя и иных членов Профкома, освобожденных от работы, осуществляется за счет средств бюджета Профсоюза.

9.4. Работа в качестве председателя Профкома и в составе Профкома признается значимой для деятельности ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

32

9.5. При наличии средств бюджета Профсоюза членам Профсоюза оплачиваются затраты на подготовку проекта коллективного договора.

10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ

10.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов (в возрасте до 35 лет) в работе, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России стороны коллективного договора договорились:

10.1.1. разрабатывать и реализовывать мероприятия по адаптации, поддержке и социальной защите молодежи;

10.1.2. создать и обеспечивать работу Совета молодых специалистов;

10.1.3. проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;

10.1.4. создать общественную комиссию по работе с молодежью в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России;

10.1.5. организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады;

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. содействовать работе Молодежной комиссии Профсоюза, направленной на активацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России;

10.2.2. обеспечивать для молодежи доступность занятий спортом, удовлетворение творческих способностей и интересов;

10.2.3. развивать и поддерживать институт наставничества молодых работников из числа профессорско-преподавательского состава;

10.2.4. осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную трудовую деятельности и общественную работу.

10.3. Профком обязуется:

10.3.1. создавать при Профкоме комиссии по работе с молодежью;

10.3.2. активно использовать нормативную правовую базу Российской Федерации по вопросам молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

10.3.3. проводить работу по вовлечению молодых специалистов в члены Профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

10.3.4. оказывать помощь молодежи в получении установленных для нее законодательством Российской Федерации льгот и дополнительных гарантий;

10.3.5. контролировать обязательность заключения Работодателем трудовых договоров с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии с требованиями ст. 69 Трудового кодекса Российской Федерации;

10.3.6. не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

10.3.7. контролировать предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска молодым работникам в возрасте до 18 лет в соответствии с требованиями ст.ст. 122, 124 Трудового кодекса Российской Федерации;

10.3.8. контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 269 Трудового кодекса Российской Федерации);

33

10.3.9. содействовать молодым работникам в предоставлении им жилого помещения в общежитии ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, решении иных жилищных проблем;

10.3.10. информировать молодых работников о задачах и деятельности Профсоюза в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Действие коллективного договора регламентируется ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и заключается сроком на три года.

11.3. Стороны коллективного договора обеспечивают доведение его текста до работников и обучающихся в течение 1 (Одного) месяца со дня его подписания.

11.4. Стороны коллективного договора имеют право продлевать его действие на срок не более трех лет.

11.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения, изменения и уточнения на основе взаимной договоренности. Изменения и дополнения к коллективному договору являются его неотъемлемыми частями и имеют с ним равную силу.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, изменения типа, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем.

При смене формы собственности ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.7. В случае проведения реорганизационных мероприятий у стороны коллективного договора его права и обязанности по коллективному договору переходят к правопреемнику (преемникам) и сохраняются до заключения нового коллективного договора.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.8. При ликвидации ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.9. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением коллективного договора создается постоянно действующая комиссия.

Работодатель и Профсоюз решают спорные вопросы путем переговоров на принципах принятия компромиссного решения, а также обращения в вышестоящие профсоюзные организации.

Стороны договорились, что все неурегулированные предложения, внесенные в коллективный договор, могут быть включены в протокол разногласий.

11.10. При недостижении согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в ходе его разработки, заключения или изменения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на

согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. ст. 40, 42 Трудового кодекса Российской Федерации).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

11.11. Ни одна из сторон коллективного договора в течение срока его действия не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

11.12. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить для его уведомительной регистрации в уполномоченный орган исполнительной власти Забайкальского края (ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе его стороны (Работодатель и Профсоюз), их представители, постояннодействующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора, соответствующие органы по труду.

11.14. Работодатель и Профком ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора перед трудовым коллективом ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России. Промежуточные отчеты могут заслушиваться на совместных заседаниях один раз в 6 месяцев.

11.15. Профком в порядке контроля за выполнением коллективного договора имеет право запрашивать необходимую информацию у Работодателя, заслушивать на заседаниях Профкома представителей Работодателя о результатах исполнения условий коллективного договора.

11.16. Работодатель обязуется предоставлять Профкому необходимую информацию о выполнении своих обязательств не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.17. Работодатель в порядке контроля за выполнением коллективного договора имеет право запрашивать необходимую информацию у Профкома и заслушивать на ректорате председателя Профкома о результатах исполнения условий коллективного договора.

11.18. Стороны коллективного договора обязуются обеспечивать благоприятные условия для постояннодействующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора, рассмотрению на своих заседаниях итогов выполнения коллективного договора с информацией Работодателя и Профкома о результатах проверок и принятых мерах.

11.19. Профком осуществляет контроль над исполнением коллективного договора силами своих комиссий и активистов, при необходимости требует от администрации ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем, заслушивает на своих заседаниях информацию Работодателя о ходе выполнения положении коллективного договора.

11.20. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 54 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.21. Лица, представляющие Работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 55 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.22. По требованию Профкома Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство Российской Федерации о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору (п. 2 ст. 30

Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.23. За невыполнение своих обязательств по коллективному договору, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, Профсоюз и лица, входящие в его руководящие органы, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 31 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

И.о. ректора ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России

_____ Н.В. Ларёва

«02» октября 2025г.

Председатель Первичной организации Профсоюза сотрудников и обучающихся ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России

_____ Е.В. Розумная

«02» октября 2025г.