

От Работодателя:

Директор Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России



О.А. Ахвердова

«10» июня 2026 г.

От Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России

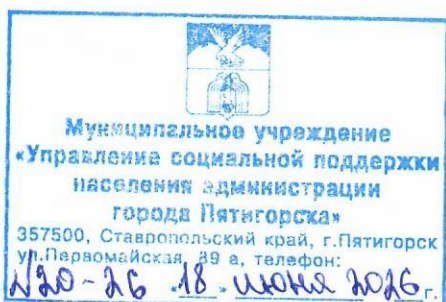


О.М. Павлюк

«10» июня 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Пятигорского медико-фармацевтического института –
филиала федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Волгоградский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
на 2026–2029 годы**



м. 20-26.18. июня 2026 г.
Заместитель
Ильченко М.А.
Ильченко

Коллективный договор принят
решением комиссии по ведению
коллективных переговоров
Протокол № 5
от «10» июня 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	5
III. ОПЛАТА ТРУДА	5
IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА.....	9
V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	16
VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	18
VII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	23
VIII. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ.....	26
X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	26
XI. МЕРЫ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ	29
XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	30
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА	32

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Пятигорском медико-фармацевтическом институте – филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

– работодатель, в лице директора Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации – Ахвердовой Ольги Альбертовны, действующей на основании доверенности ректора ФГБОУ ВО ВолГМУ № 46 от 24.09.2024., именуемой далее **«Работодатель»** или «Институт»;

– работники Института, представляемые первичной профсоюзной организацией Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, в лице ее председателя Павлюк Ольги Михайловны, именуемая далее **«Работники»**.

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 12.12.2023. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», от 12.01.1996. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных, бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2023–2025 годы, утвержденным Министерством здравоохранения Российской Федерации, Профсоюзом работников здравоохранения Российской Федерации 24.04.2023. и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, направленными на обеспечение социальной защиты работников Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе.

1.5. Положения настоящего Коллективного договора являются обязательными для выполнения, при этом не ограничивают права Работодателя в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии финансовых возможностей для их обеспечения.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Института.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), делегируют право представлять их интересы в социальном партнерстве, а также при подготовке проекта Коллективного договора, его заключении и контроле за его выполнением – Первичной профсоюзной организации ПМФИ Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

1.7. ТК РФ, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, принятые в период действия настоящего Коллективного договора, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Института, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Института. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия настоящего Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами Коллективного договора и их представителями.

Стороны Коллективного договора по запросу предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения настоящего Коллективного договора.

1.11. Для ведения коллективных переговоров по подготовке изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор, для организации контроля за выполнением настоящего Коллективного договора, для решения разногласий, возникающих при исполнении Коллективного договора по решению Сторон Коллективного договора, создается комиссия (далее – Комиссия).

1.12. Стороны Коллективного договора несут ответственность за уклонение от заключения Коллективного договора, от участия в коллективных переговорах по подготовке изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор, за непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и за неосуществление контроля за соблюдением настоящего Коллективного договора, за нарушение и невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны Коллективного договора обязуется:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики, повышения престижа профессии, уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников;

2.1.2. В целях реализации отдельных положений ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, готовить предложения по вопросам обеспечения социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и гарантий работников.

2.2. Сторона **Работодателя**:

2.2.1. Обеспечивает участие председателя первичной профсоюзной организации в составе Ученого совета Института, а также в составе комиссии ПМФИ для представления профессиональных, социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и гарантий работников.

2.2.2. Разрабатывает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации проекты нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, проекты положений, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические права и гарантии, а также профессиональные интересы работников, прежде всего в области труда, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие Профсоюза в их разработке.

2.3. Сторона **Работников**:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту, в том числе при разработке и рассмотрении проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические права и гарантии, а также профессиональные интересы работников.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса в целях учета интересов сторон Коллективного договора и предотвращения социальной напряженности в Институте.

2.3.4. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателем ТК РФ, иных нормативных правовых актов, Коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.5. Осуществляет профсоюзный контроль за требованием Федерального закона от 28.12.2013. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны Коллективного договора договорились о следующем:

3.1.1. Обмениваться результатами мониторинга системы оплаты труда, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

3.1.2. Подготавливать предложения по совершенствованию систем оплаты труда, показателей и критериев оценки качества работы работников Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России для определения размера стимулирующих выплат по:

- повышению уровня оплаты труда работников института, в том числе индексации заработной платы с учетом уровня инфляции;

- установлению размеров окладов (должностных окладов) по всем категориям работников;

- поддержанию достигнутых в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее - Указ № 597) и поручений Правительства Российской Федерации целевых показателей оплаты труда отдельных категорий работников института;

- обеспечению проведения индексации размеров заработной платы категорий работников Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России, не поименованных в Указе № 597.

3.1.3. При регулировании вопросов оплаты труда работников института, исходят из того, что системы оплаты труда работников устанавливаются и изменяются локальными нормативными актами в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с учетом:

- Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- примерных положений об оплате труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых Министерством здравоохранения Российской Федерации;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации института в случаях, предусмотренных законодательством.

3.1.4. При заключении коллективного и трудовых договоров, заключаемых в Пятигорском медико-фармацевтическом институте – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России, работники и работодатели которых предоставили соответствующие полномочия сторонам Коллективного договора, не ограничивать или не снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и Коллективным договором.

3.1.5. Информировать работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах по категориям работников.

3.1.6. Производить выплаты работникам при соблюдении условия, что его месячная заработная плата, за полностью отработанную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) в этот период, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133 ТК РФ.

3.2. Работодатель обеспечивает:

3.2.1. Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, количества и качества затраченного труда.

3.2.2 Оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда института.

3.2.3. Установление при изменении условий оплаты труда заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не менее заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.2.4. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (на основе квалификационных уровней соответствующих профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из увеличения их доли в структуре заработной платы работников до 55%-60% (процентов), направления на выплаты стимулирующего характера порядка 30% (процентов), в том числе за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, повышение квалификации, 10%-15% (процентов) – на компенсационные выплаты в зависимости от условий труда;

3.2.5. Установление фиксированного размера оклада (должностного оклада) работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда предусматривается в трудовом договоре с работником;

3.2.6. Установление выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.7. Определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе достижения показателей работы по установленным критериям эффективности.

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- объективность - размер выплат стимулирующего характера работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость - работник должен знать, какой размер выплат стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность - размер выплат стимулирующего характера должен быть адекватен трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность - выплаты стимулирующего характера должны следовать за достижением результатов (оплата производится не позднее месяца, следующего за месяцем, в котором работа была выполнена);

- прозрачность - правила определения размера выплат стимулирующего характера должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации.

Принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

3.2.8. Установление должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера на 10%-30% ниже должностного оклада директора Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.

Установление выплат стимулирующего характера заместителям директора с учетом показателей эффективности работы, устанавливаемых локальными нормативными актами института, трудовым договором.

3.2.9. Своевременную выплату заработной платы работникам.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда не менее 4% (процентов) окладов (должностных окладов) устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

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

- по подклассу 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – 4 %;
- по подклассу 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 8 %;
- по подклассу 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 12 %;
- по подклассу 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 15 %;
- по классу 4 – 20 %.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения и улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены по сравнению с размерами, установленными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда.

3.2.11. Производить оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не менее 20% (процентов) часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

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

3.2.12. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляется исходя из размеров субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств фонда обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2.13. Индексация заработной платы работников Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолГМУ Минздрава России осуществляется в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права на основании постановления Правительства Российской Федерации.

3.3. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации с соблюдением порядка, предусмотренного статьями 371, 372 ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, гарантируют:

- своевременность выплаты заработной платы работникам;
- обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой-либо дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- повышение размеров заработной платы работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
- производить выплаты работникам при соблюдении условия, что его месячная заработная плата, за полностью отработанную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) в этот период, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133 ТК РФ.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. При регулировании трудовых отношений стороны Коллективного договора договорились:

4.1.1. Заключать трудовые договоры с работниками в письменной форме, на срок, зависящий от принадлежности работника к научно-педагогическому, медицинскому или административному составу.

4.1.2. Допускать заключение срочного трудового договора в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы при условии ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.1.3. Заключать трудовой договор (в том числе на условиях внутреннего и внешнего совместительства), дополнительные соглашения с работниками, оформленные в письменной форме в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в целях конкретизации трудовой функции (должностных обязанностей) по соответствующим должностям, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для определения условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера, а также мер социальной поддержки, предусматривающие, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

Обеспечивать своевременное уведомление работника в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и (или) при изменении порядка условий их установления, размеров иных выплат, установленных работнику) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме.

4.1.4. Рекомендовать работодателю при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки, исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при соблюдении следующих условий:

- добровольное согласие работника;

- наличие разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника;

- достижение показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.2. Работодатель в сфере трудовых отношений обязуется:

- руководствоваться утвержденными профессиональными стандартами, а при их отсутствии Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников, а также руководителей и специалистов здравоохранения, в которых предусматриваются их должностные обязанности, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде.

4.3. Стороны Коллективного договора договорились, что работодатель требует от работников:

- соблюдения требований законодательства Российской Федерации, устава ВолгГМУ, положения о Пятигорском медико-фармацевтическом институте – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России, локальных нормативных актов Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России;

- ведения учета рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы;

- добросовестного исполнения трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и требований локальных нормативных актов Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России, выполнения решений органов управления Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России, требований по охране труда и технике безопасности;

- поддержания порядка и дисциплины на территории Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России, бережного отношения к имуществу Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России;

- своевременного информирования администрации Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России о невозможности по уважительным причинам выполнять возложенные на них обязанности;

- неразглашения персональных данных работников, пациентов и обучающихся Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России;

- отработки после обучения установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

4.4. Режим труда и отдыха в Пятигорском медико-фармацевтическом институте – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России определяются правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми ученым советом Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 333 ТК РФ.

В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) указывается установленная работнику продолжительность рабочей недели (в часах), которая определяется в соответствии с:

– Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

– Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

Конкретную продолжительность рабочего времени в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников определяют в соответствии с нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти, уполномоченного Правительством Российской Федерации (Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 года № 269 и Приказ Минобрнауки России от 11.04.2025 года № 335).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяют в соответствии с приказом Минобрнауки России от 08.04.2025 года № 318, приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 года № 268.

4.5.1. Для медицинских работников структурных подразделений Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, в соответствии со статьей 350 ТК РФ, вне зависимости от результатов специальной оценки условий труда.

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени работников, за исключением поименованных в пункте 4.5, условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 (подклассы 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4), устанавливаются не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего времени

устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в части первой статьи 92 ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть также предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

4.7. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. В рабочее время указанные перерывы не включаются (статья 108 ТК РФ).

На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также место для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.

4.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 ТК РФ, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

4.9. Продолжительность работы (смены) в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 96 ТК РФ.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со статьей 115 ТК РФ.

4.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.12. Устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда отдельным категориям медицинских работников в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 08.05.2025 № 615 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» независимо от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда.

4.13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением указанных в пункте 4.12, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по результатам специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность отпуска, 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, составляет 7 календарных дней.

Работникам Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени вредности или опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- по подклассу 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 7 календарных дней;
- по подклассу 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 8 календарных дней;
- по подклассу 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 10 календарных дней;
- по классу 4 – 12 календарных дней.

4.14. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

В этом случае устанавливается также отдельная денежная компенсация, размер которой не может быть менее 50% (процентов) дневной части оклада (должностного оклада) за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией.

Конкретные размеры отдельно устанавливаемой денежной компенсации устанавливаются коллективным договором.

4.15. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьей 321 ТК РФ, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней.

По просьбе работника, являющегося одним из родителей (опекуном, попечителем), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьей 322 ТК РФ работодатель обязан предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования в образовательные организации, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз на каждого ребенка.

В соответствии со статьей 319 ТК РФ работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

В соответствии с частью 5 статьи 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работникам из числа

инвалидов ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (статья 262.1 ТК РФ).

4.16. В соответствии с действующим законодательством ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- председателю первичной профсоюзной организации – 7 дней;
- заместителю председателя первичной профсоюзной организации – 3 дня.

4.17. Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 10.02.2025 № 128 «О предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях». Продолжительность указанного отпуска устанавливается коллективным договором или локальными нормативными актами и не может быть менее трех календарных дней.

4.18. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Дополнительные оплачиваемые дни отпуска предоставляются работникам, проработавшим в Пятигорском медико-фармацевтическом институте – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России не менее 1 года, по их заявлению с приложением соответствующих документов, без права замены отпуска денежной компенсацией:

- в дни юбилея работника (50 лет, в последующем каждые 5 лет) – 1 календарный день, при условии, что работник работает по основному месту;
- при вступлении в брак работника – 2 календарных дня;
- при рождении ребенка (отцу) – 1 календарный день;
- одному из родителей (опекунов) для сопровождения детей (1-4 классы) в школу в «День знаний» (1 календарный день);
- одному из родителей (опекунов) детей – выпускников средних образовательных учреждений (1 календарный день);
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет – 1 календарный день (один раз в год);
- для проводов при призыве собственных и опекаемых детей в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации – 1 календарный день (при условии предоставления копии повестки);
- по случаю смерти близких родственников: родителей, детей, жены, мужа, родных брата и сестры – 3 календарных дня.

Заявление на дополнительный отпуск подается в управление кадров за 10 дней до предполагаемого события, за исключением случая смерти близких родственников.

Отпуск без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации, предоставляется работникам в следующих случаях:

- при защите работником кандидатской или докторской диссертации – до 14 календарных дней в течение трех месяцев после защиты диссертации;
- при вступлении в брак детей работника– 3 календарных дня;
- при переезде работника на новое место жительства – 2 календарных дня;
- при призыве работника в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации – 3 календарных дня.

4.19. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

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 (статья 125 ТК РФ).

4.20. Педагогическим работникам Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России, осуществляющим образовательную деятельность, может предоставляться ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.21. Работникам из числа инвалидов ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.22. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.23. Работодатель может предоставлять работникам, по предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ и положениями коллективного договора.

4.24. Сохранять место работы (должность) в период приостановления действия трудового договора за работниками, призванными на военную службу по мобилизации или заключившими контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Засчитывать период приостановления действия трудового договора в трудовой стаж работника, призванного на военную службу по мобилизации или заключившего контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

4.25. Не допускать необоснованный отказ в приеме на работу граждан, достигших предпенсионного возраста.

V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны Коллективного договора договорились:

5.1.1. Анализировать состояние рынка труда в сфере образования и

здравоохранения и потребность структурных подразделений Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России в педагогических кадрах, осуществлять мероприятия по обеспечению их кадрами в соответствии с имеющейся потребностью;

5.1.2. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам при смене собственника, изменении подведомственности или реорганизации Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России;

5.1.3. При принятии решений о высвобождении, в связи с реорганизацией или ликвидацией структурных подразделений Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России, сокращением численности или штата, руководствоваться нормами ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 ТК РФ;

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

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

5.1.5. Изменение подведомственности или реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России либо изменение типа организации не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

Смена собственника имущества Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (статья 75 ТК РФ).

5.2. Стороны Коллективного договора договорились о следующих льготах и компенсациях для работников:

- оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством;

- выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и менее года до наступления пенсионного возраста;

- в случае смерти при исполнении воинских обязанностей супруга(и), призванного на военную службу по частичной мобилизации в Вооруженные силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации».

5.3. Работодатель:

5.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России определяет численность высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ работодатель проводит обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России и разрабатывает мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников;

5.3.2. Предоставляет время для поиска работы работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата в соответствии с ТК РФ;

5.3.3. Предоставляет преимущественное право трудоустройства работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с квалификацией работника, в структурное подразделение Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий;

5.3.4. Обеспечивают проведение профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников за счет средств работодателя или других источников. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

При направлении работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование или прохождение независимой оценки квалификации в другую местность работодатель производит оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

В соответствии с частью 3 статьи 196 ТК РФ формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

5.3. Профсоюз осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением ТК РФ и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, защищает интересы работников по вопросам содействия занятости и повышения квалификации работников в Пятигорском медико-фармацевтическом институте – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России, в которых работают члены Профсоюза.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны признают обеспечение безопасных условий и охраны труда, а также охраны здоровья работников и обучающихся одним из приоритетных направлений деятельности Института и социального партнёрства между Работодателем и Работниками.

Настоящий раздел разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами об охране труда, законодательством об образовании, а также локальными нормативными актами Института.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в Институте, включая охрану труда работников, безопасное проведение образовательного процесса, научно-исследовательских, проектных и иных работ, своевременно пересматривать и актуализировать локальные нормативные акты по охране труда.

6.2.2. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.2.3. Обеспечивать ежегодное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников Института, направляемых, в том числе, на:

- проведение специальной оценки условий труда;
- обучение и проверку знаний требований охраны труда;
- обязательные медицинские осмотры (обследования) работников;
- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;
- безопасную эксплуатацию зданий и сооружений;
- модернизацию и ремонт оборудования, учебных и лабораторных помещений;
- иные мероприятия по охране труда, предусмотренные законодательством и локальными актами Института.

6.2.4. Обеспечивать деятельность службы охраны труда Института, на которую возлагаются задачи по организации и координации работы по охране труда, функционированию системы управления охраной труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, контролю за состоянием условий и охраны труда, подготовке предложений по улучшению условий труда.

6.2.5. Обеспечивать проведение обучения, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда всех категорий работников Института в установленные сроки, с учетом специфики образовательной и научной деятельности, не допуская к работе лиц, не прошедших обязательное обучение и проверку знаний требований охраны труда, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

6.2.6. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников Института в порядке и сроки, установленные Федеральным Законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», своевременно оформлять и доводить до сведения работников результаты СОУТ, разрабатывать и выполнять мероприятия по улучшению условий труда по её результатам.

6.2.7. Предоставлять по результатам специальной оценки условий работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (класс условий труда 3.1 и выше) следующие компенсации:

Сокращенную продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

Повышенный размера оплаты труда не менее:

- для подкласса 3.1 – 4% (ставки заработной платы) работника;
- для подкласса 3.2 – 8% (ставки заработной платы) работника;
- для подкласса 3.3 – 12% (ставки заработной платы) работника;
- для подкласса 3.4 – 24% (ставки заработной платы) работника.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения и улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, указанной в пп. 4.12, 4.13, 4.14.

6.2.8. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда), молоком жирностью не менее 2,5% в объеме 0,5 л за смену либо другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с Порядком, утвержденным приказом Минтруда России № 291н.

По письменному заявлению работника выдача молока (других равноценных пищевых продуктов) может быть заменена денежной компенсацией.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов и определяется ежемесячно на основании данных территориального органа Росстата. Компенсационные выплаты индексируются пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты по данным Росстата. Компенсационная выплата производится ежемесячно в сроки выплаты заработной платы.

Работник вправе в любой момент отказаться от денежной компенсации и потребовать возврата права на бесплатную выдачу молока, подав письменное заявление работодателю.

6.2.9. В случае приема работника на вновь созданное (организованное) рабочее место, в отношении которого на момент трудоустройства не проведена специальная оценка условий труда (СОУТ), но технологический процесс, должностные обязанности и используемое оборудование предполагают наличие вредных производственных факторов, соответствующих вредным условиям труда. Работодатель в соответствии с ТК РФ предоставляет работнику с первого дня трудоустройства до даты утверждения отчета о проведении СОУТ следующие временные гарантии и компенсации: доплату к тарифной ставке (окладу), сокращенный рабочий день, дополнительный оплачиваемый отпуск и выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов (по установленным нормам) за дни фактической занятости. После проведения СОУТ на данном рабочем месте и внесения сведений о результатах в Федеральную информационную систему учета (ФГИС СОУТ), указанные временные гарантии и компенсации пересматриваются:

Если по результатам СОУТ установлены вредные условия труда (класс 3.1 и выше), работнику устанавливаются постоянные гарантии и компенсации в объеме, предусмотренном ТК РФ и картой СОУТ.

Если по результатам СОУТ установлены безопасные условия труда (класс 1 или 2), предоставление временных компенсаций (доплата к тарифной ставке (окладу), сокращенный рабочий день, дополнительный оплачиваемый отпуск и выдача молока) прекращаются со дня утверждения отчета о СОУТ. При этом суммы, выплаченные работнику за период до проведения СОУТ, удержанию не подлежат.

6.2.10. Организовывать обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обязательных психиатрических освидетельствований (для определенных категорий работников), а также иные виды медосмотров в соответствии с Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», Приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование», с сохранением за работниками места работы и среднего заработка на время их прохождения.

6.2.11. Обеспечивать работников за счёт собственных средств сертифицированными средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в соответствии с установленными нормами и с учётом результатов специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

Нормы и порядок выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств устанавливаются локальным нормативным актом Института в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

Контролировать своевременность, полноту выдачи работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, соответствие выдаваемых защитных средств типовым нормам, правильное применение средств индивидуальной. Обеспечить их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника (ст. 216¹ ТК РФ).

6.2.12. Обеспечивать безопасное содержание зданий, сооружений, учебных корпусов, лабораторий, общежитий, спортивных объектов и другого имущества Института, своевременно проводить их осмотры, ремонты, техническое обслуживание и испытания оборудования и инженерных сетей.

6.2.13. Обеспечивать информирование работников при приеме на работу 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, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Ознакомление осуществлять под подпись, в том числе с выдачей на руки указанных нормативных актов работнику для изучения при проведении вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте.

6.2.14. Организовывать в установленном порядке расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, принимать меры по предупреждению их повторения.

6.2.15. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве, профессиональные заболевания и микроповреждения (микротравмы), с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, вести учет и анализ причин и обстоятельств, приведших к их возникновению, разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.2.16. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.17. Не привлекать работника к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда на его рабочем, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда не предусмотренных трудовым договором. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка (ст. 216¹ ТК РФ).

6.2.18. Представлять информацию в соответствующие исполнительные и надзорные органы о происшедших несчастных случаях, ходе их расследования, выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.2.19. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда Профсоюза) в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.2.20. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и выполнение требований технической инспекции труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

6.3. Обязательства работников

6.3.1. В соответствии со статьей 215 ТК РФ Работники Института обязуются:

Соблюдать требования охраны труда, производственной, пожарной и электробезопасности, установленные законодательством, локальными нормативными актами Института, инструкциями по охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка.

Правильно применять выданные средства индивидуальной исмывающие средства, бережно относиться к оборудованию, учебной и лабораторной технике, инструменту и

другим средствам производства.

Немедленно извещать непосредственного руководителя о каждом несчастном случае на производстве, резком ухудшении состояния здоровья, угрозе жизни и здоровью людей, а также о любых ситуациях, создающих угрозу причинения вреда работникам или обучающимся.

Своевременно проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, 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.

Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования (для определенных категорий работников), а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями.

Выполнять законные указания Работодателя и должностных лиц, ответственных за обеспечение охраны труда, по устранению выявленных нарушений требований охраны труда.

За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6.4. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации:

6.4.1. Представительный орган работников Института обязуется:

Проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда в соответствии со статьей 215 ТК РФ.

Организовывать работу по осуществлению контроля за соблюдением работодателем ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам охраны труда в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

Разрабатывать предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников, и улучшение организации работы в области охраны труда, и направлять их для рассмотрения работодателю.

Осуществлять контроль за соблюдением работодателями периодичности проведения инструктажей и обучения работников по вопросам охраны труда, приемам оказания первой помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, а также за своевременностью и объемом предоставляемых работникам законных льгот и компенсаций (предоставление дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда).

Осуществлять контроль за расследованием несчастных случаев на производстве, не допуская необоснованного обвинения пострадавшего. Давать, в случае установления комиссии по расследованию несчастного случая факта грубой неосторожности пострадавшего, свое заключение о степени вины пострадавшего.

Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.

VII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного страхования) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

7.1.2. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный и Социальный фонды.

7.1.3. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.1.4. Выполнять Федеральный Закон от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

7.1.5. Осуществлять компенсацию расходов на проезд в общественном транспорте специалистам, имеющим разъездной характер работы. Перечень должностей определяется приказом на текущий финансовый год.

7.1.6. Работодатель обязуется при наличии внебюджетных финансовых средств осуществлять социальные выплаты в виде материальной помощи в связи с трудным материальным положением, с продолжительной тяжелой болезнью, со смертью близких родственников (супруга, родителей, детей); поощрительные выплаты в связи с наступлением пенсионного возраста. Работодатель оказывает материальную помощь в размере, устанавливаемом приказом директора института.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций по государственному социальному страхованию.

7.2.2. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов, регламентирующих оплату труда Работников.

7.2.3. Рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета проекты локальных нормативных актов Института по социально-трудовым вопросам, в случаях, предусмотренных ТК РФ (учет мотивированного мнения, тарификация, аттестация, условия и охрана труда и т.д.).

7.2.4. Изучать и рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета вопросы соблюдения трудового законодательства Российской Федерации.

7.2.5. Доводить до членов Профсоюза содержание Коллективного договора.

7.3. Профсоюзный комитет вправе в отношениях с Работодателем:

- Подготавливать и вносить на рассмотрение профсоюзных собраний (конференций) вопросы по социально-трудовым проблемам;
- Участвовать в разработке локальных нормативных актов Института;
- Подготавливать и направлять работодателю предложения по проблемам социально-трудовых отношений;
- Участвовать в рассмотрении трудовых споров;

- Инициировать (по необходимости) или участвовать в разрешении коллективных трудовых споров;
- Разъяснять нормы ТК РФ членам Профсоюза;
- Проводить переговоры с работодателем или его представителями по заключению Коллективного договора;
- Участвовать в работе Комиссии по подготовке проекта Коллективного договора;
- Рассматривать на заседании профсоюзного комитета проект Коллективного договора;
- Рассматривать на заседании профсоюзного комитета выполнение Коллективного договора.

7.4. Профсоюзный комитет вправе в отношениях с Работниками – членами Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации:

- Организовывать оздоровление членов Профсоюза и членов их семей по программе ФНПР России «Профсоюзная путевка» со скидкой 20% от стоимости путевки;
- В детских оздоровительных лагерях (для детей сотрудников – членов Профсоюза);
- Рассматривать вопросы досуга и развития культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы на заседаниях профсоюзного комитета;
- Организовывать поездки выходного дня и другие досуговые мероприятия;
- Оказывать содействие в организации туристических поездок;
- Содействовать развитию художественного творчества;
- Участвовать в проведении спортивных соревнований, спартакиад и т.д.

Премировать членов Профсоюза в связи:

- С юбилеем (50, 55 – для женщин – и последующие круглые даты);
- С выполнением уставных задач при наличии ходатайства от руководителя подразделения;
- С выполнением нормативов Всероссийского ФСК ГТО.

Оказывать материальную помощь:

- При вступлении в брак;
- При рождении ребенка;
- В случае смерти близкого родственника (мать, отец, муж, жена, дети);
- При увольнении работника с выходом на пенсию или с увольнением работника-пенсионера, проработавшего в Институте 10 и более лет;
- В связи с длительным, дорогостоящим лечением.

7.5. Профсоюзный комитет вправе совместно с Работодателем (с учетом финансовых возможностей):

- Организовывать новогодние представления с вручением подарков детям членов Профсоюза;
- Организовывать коллективное проведение празднования Нового года, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, Дня медицинского работника;
- Организовывать чествование ветеранов и участников Великой Отечественной войны;
- Оказывать содействие в развитии физкультуры и спорта;
- Оказывать содействие в развитии творческой активности в коллективе;
- Участвовать в организации и проведении в коллективе различных конкурсов, профессиональных и других праздников.

VIII. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны Коллективного договора считают молодыми работниками граждан в течение трех лет после окончания образовательной организации (далее – молодые работники).

8.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности являются:

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками;
- развитие творческой активности молодых работников;
- обеспечение молодых работников правовой и социальной защитой.

8.3. Стороны Коллективного договора в целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодых работников обязуются:

8.3.1. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;

8.3.2. Закреплять наставников за молодыми работниками.

8.4. Профком:

8.4.1. Вовлекает молодых работников в ряды членов Профкома и содействует

созданию условий для реализации их профессиональных потребностей;

8.4.2. Направляет на реализацию молодежной политики не менее 5% (процентов) в расходной части сметы бюджета первичной профсоюзной организации Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.

8.5. Молодые специалисты могут по решению директора, согласованного с жилищно-бытовой комиссией Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России, обеспечиваться местами в общежитии по установленным для общежитий санитарным правилам и нормам проживания.

Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны коллективного договора договорились о нижеследующем:

10.1: Работодатель:

- признает право Профсоюзного комитета на заключение от работников коллективного договора, а также на контроль за исполнением обязательств работодателя, предусмотренных данным коллективным договором, на ознакомление с результатами финансово-хозяйственной деятельности организации и внесение при необходимости предложений;

- соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, ее членов и выборных органов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края, Уставом Профсоюза, настоящим коллективным договором;

- направляет на согласование с Профсоюзным комитетом проекты локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и обоснования по ним. Профсоюзный комитет не позднее семи рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта согласовывает его или направляет Работодателю мотивированные предложения и изменения по его совершенствованию. Работодатель в случае несогласия с предложениями обязан провести в течение семи рабочих дней дополнительные консультации с Профсоюзным комитетом по достижению взаимоприемлемого решения. Локальные нормативные акты по вопросам, установленным коллективным договором, принятые без согласования Профсоюзного комитета, применению не подлежат;

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией, комиссии по оценке деятельности работников и Института (ст. 52 ТК РФ, п. 3 ст. 16 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.2.2. Предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;

- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением численности и (или) штата, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм или оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

10.2.3. Не препятствовать осуществлению представителями Профсоюзного комитета, Пятигорской городской организации профсоюза работников здравоохранения РФ контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), а также представляет бесплатную информацию о деятельности организации по социально-трудовым вопросам для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

10.2.4. Рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений и сообщает о принятых мерах их представителям в недельный срок со дня получения требования.

10.2.5. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза для исполнения возложенных на них функций оплачиваемое свободное время в течение рабочей недели.

10.2.6. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

10.2.7. Принимать локальные нормативные акты Института в случаях, установленных коллективным договором, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

10.2.8. Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников председателю первичной профсоюзной организации, заместителю председателя и профактиву с сохранением средней заработной платы.

10.2.9. Освобождает от основной работы председателя первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза, входящих в состав выборных органов первичной профсоюзной организации, уполномоченных по охране труда, внештатных правовых инспекторов труда Ставропольской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых Профсоюзным комитетом, с сохранением средней заработной платы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

10.2.10. Освобождает от основной работы членов Профсоюза, избранных делегатами, для участия в работе съездов, пленумов, конференций, созываемых органами Профсоюза, а также освобождают от работы членов Профсоюза, избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе этих органов, заседаниях комиссий, с сохранением средней заработной платы.

10.2.11. Соблюдает предоставленные действующим законодательством, гарантии работникам, входящим в состав выборных органов Профсоюза, не освобожденным от основной работы:

– дисциплинарные взыскания (кроме увольнения) в отношении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, применяются только по согласованию с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом. При этом получение согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа производится в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;

– увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 и подпунктами «а», «б», «в», «д» пункта 6 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ;

– не допускается перевод их на другую работу по инициативе работодателя без их согласия и без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.12. Не допускать увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами выборных органов Пятигорской городской организации профсоюза работников здравоохранения РФ, в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение.

10.2.13. Перечисляет, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно на счета соответствующих организаций Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

10.2.14. Ежегодно предоставлять первичной профсоюзной организации акт сверки удержанных и перечисленных членских профсоюзных взносов не позднее 20 июля – за 6 месяцев и не позднее 20 января следующим за истекшим годом – за год.

10.3. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации Работодатель:

10.3.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное необходимой мебелью, отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), необходимые нормативно-правовые документы, транспорт (по согласованному графику), актовый зал для проведения профсоюзных собраний (конференций), организует за свой счет текущий ремонт, уборку помещения и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, п. 1 ст. 28 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

10.3.2. Производит выплату премий по итогам работы Института и разовых поощрительных выплат председателю профсоюзного комитета за счет внебюджетных средств (ст.375ТК РФ).

10.3.3. Для исполнения уставных обязанностей в качестве руководителя организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации направлять председателя первичной профсоюзной организации в командировку по основной и совмещаемой должностям.

10.4. Лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 378 ТК РФ).

XI. МЕРЫ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ

11.1. В соответствии с положениями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», нормами законодательства о противодействии коррупции в Российской Федерации Стороны Коллективного договора договорились:

11.1.1. Стороны соглашаются в том, что распоряжения, приказы и иные правовые акты, касающиеся прав работников Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолГМУ Минздрава России, подписываются руководителем организации (лицом, его замещающим), за исключением случаев делегирования руководителем организации части своих полномочий своим заместителям, и наделении их правом подписи соответствующих документов.

11.1.2. Руководитель организации не вправе устанавливать работникам организации, состоящим с ним в отношениях близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), либо с которыми руководитель организации и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями дополнительные выплаты стимулирующего характера вне систем стимулирования. Условия оплаты труда указанных лиц, включая размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты, оформляются отдельным приказом и подписываются заместителем руководителя организации, которому делегированы полномочия по принятию решения и наделенному правом подписи.

11.1.3. Стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются работникам приказом руководителя организации или заместителя, которому делегированы полномочия по принятию решения и наделенному правом подписи, на основании решения комиссии.

11.1.4. В целях недопущения возникновения личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, исключается участие в голосовании члена комиссии при принятии решения в отношении работников организации, состоящих с членом комиссии в отношениях близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), либо с которыми член комиссии и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

11.1.5. Руководитель организации или заместитель, которому делегированы полномочия по принятию решения и наделенному правом подписи, издает приказ об установлении работникам соответствующих стимулирующих и премиальных выплат в размерах, определенных комиссией в соответствии с Положением об оплате труда работников Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолГМУ Минздрава России, Порядком проведения оценки эффективности работы и

качества труда работников Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

12.3. Стороны Коллективного договора обеспечивают доведение текста настоящего Коллективного договора до работников в течение одного месяца со дня его регистрации.

12.4. В течение срока действия настоящего Коллективного договора Стороны вправе вносить изменения и дополнения в текст настоящего Коллективного договора на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменений или дополнений настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона Коллективного договора вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров другой Стороне Коллективного договора в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.5. За три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора Стороны Коллективного договора обязуются вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период или о продлении срока действия настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

12.6. Стороны Коллективного договора несут ответственность за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Коллективному договору в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Стороны Коллективного договора освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Коллективного договора. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Коллективному договору отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
работодателей и уполномоченных работниками
представительных органов**

Настоящее соглашение направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшения условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Срок действия Соглашения 1 год.

РАЗДЕЛ 1

ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ.

Предусматривают:

- предупреждение профессиональных заболеваний;
- механизацию опасных и трудоёмких работ;
- совершенствование процессов производства, предусматривающих устранение запылённости, загрязнённости, исключение загрязнения окружающей среды промышленными отходами;
- внедрение предохранительных средств и другие мероприятия, устраняющие вредное воздействие на работающий персонал.

РАЗДЕЛ 2

САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ.

Предусматривают:

- решение вопросов санитарного благоустройства помещений, подразделений, бытовых помещений;
- профилактику инфекционных, профессиональных заболеваний.

РАЗДЕЛ 3

ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ.

Предусматривают:

- решение вопросов улучшения медпомощи работникам;
- учёт и анализ заболеваемости;
- проведение профилактических и медицинских осмотров, вакцинацию;
- лечебно-оздоровительные мероприятия совместно с профкомом.

РАЗДЕЛ 4

ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА.

Предусматривает:

- вопросы информации по охране труда и укреплению здоровья.

№	Содержание мероприятий (работ)	единица учёта	Коли- чество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
РАЗДЕЛ 1 ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ						
1	Обеспечение наличия комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения		Комп- лект	1	Без финансирования	Весь период Служба охраны труда
2	Актуализация действующих нормативных актов и разработка новых в случае необходимости		шт		Без финансирования	В течение года Служба охраны труда
3	Проведение специальной оценки труда		Раб. мест	32	51 000	Февраль-май Комиссия по проведению СОУТ
4	Организация и проведение производственного контроля		Раб. мест	80	100 000	По графику СЭС Служба охраны труда
5	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты		чел	54	500 000	Июнь Руководители подразделений
6	Обеспечение работников дерматологическими средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами		чел	58	100 000	Ежемесячно Инженер АХО Зав. хозяйственным складом
7	Организация проведения обучения по охране труд и проверки знаний требований охраны труда в учебном центре, в том числе по программам:					Руководители подразделений
7.1	П. 46А Общие вопросы охраны труда и функционирование СУОТ		чел	14	21 000	В течение года Служба охраны труда
7.2	П.46Б Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и опасных производственных факторов		чел	14	21000	Служба охраны труда

7.3	П. 46В Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности	чел	1	1 500		Служба охраны труда
7.4	Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим	чел	3	4 500		Служба охраны труда
7.5	Обучение по использованию (применению) СИЗ	Чел	3	4500		Служба охраны труда
7.6	Организация и проведение в установленном порядке инструктажей по охране труда	чел		Без финансирования	1 раз в 6 месяцев	Руководители подразделений Зав. кафедрами
7.7	Обучение операторов котельной	чел	5	10 000	По графику	Служба охраны труда
7.8	Обучение персонала обслуживающего сосуды под давлением	чел	3	6 000	По графику	Служба охраны труда
7.9	Предаттестационная подготовка электротехнического персонала (группа допуска 2,3,4)	чел	2	6 000	Май Октябрь	Руководители подразделений Служба охраны труда

РАЗДЕЛ 2 САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

8	Санитарные обходы помещений и территории			Без финансирования	Еженедельно	Комиссия по охране труда
---	--	--	--	--------------------	-------------	--------------------------

РАЗДЕЛ 3 ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

9	Проведение в установленном порядке обязательных периодических медицинских осмотров	чел	39	140 000	Ежегодно	Служба охраны труда Отдел правового и кадрового обеспечения
10	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных медицинских осмотров	чел	13	52 000	При поступлении на работу	Служба охраны труда Отдел правового и кадрового обеспечения
11	Проведение обязательного психиатрического освидетельствования врачебной комиссией	чел	30	90 000	При поступлении на работу	Отдел правового и кадрового обеспечения
12	Проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров	чел	3	30 000	Ежедневно	Ответственный за БДД
13	Проведение вакцинации против гриппа	чел		Без финансирования	Сентябрь-ноябрь	Служба охраны труда

РАЗДЕЛ 4 ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА

14	Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающимся им компенсациям и средствам индивидуальной защиты			Без финансирования	При поступлении на работу	Служба охраны труда
15	Своевременное доведение до работников руководящих документов по охране труда и обеспечение подразделений локальными нормативными правовыми актами (приказами, распоряжениями, правилами, нормами, инструкциями по охране труда и др.), наглядными и учебными пособиями по охране труда			Без финансирования	В течение года	Служба охраны труда
ИТОГО: 1 137 500 руб.						