Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Дагестанский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России)

Представитель работодателя:	Представитель работников Университета:
И.о. ректора ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России	И.о. председателя первичной профсоюзной организации ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России
В.Ю.Ханалиев	Х.Н. Тайгибов
(подпись)	(подпись)
МП	МП
06 февраля 2023 года	06 февраля 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 06 февраля 2023 года по 05февраля 2026 года

Махачкала, 2023

СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел 1. Общие положения
Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон, обеспечение занятости.
Раздел 3. Рабочее время
Раздел 4. Время отдыха
Раздел 5. Оплата труда
Раздел 6. Гарантии и компенсации
Раздел 7. Охрана труда
Раздел 8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации
Раздел 9. Обязательства профкома
Раздел 10. Контроль за выполнением Коллективного договора Раздел
Раздел 11. Заключительные положения

1. Раздел
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Дагестанский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее по тексту Университет, ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России, Работодатель).

1.2. Коллективный договор заключен между ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России в лице исполняющего обязанности ректора Ханалиева Висампаши Юсуповича и работниками ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России в лице исполняющего обязанности председателя первичной профсоюзной организации Тайгибова Хаджимурада Нуруллаевича

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации; Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012г. №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федерального закона РФ № 10-ФЗ от 12.01.199бг. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, распространяется на всех работников и не может ухудшать их положение по сравнению с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен в целях определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социальных и трудовых прав и профессиональных интересов работников, гарантий работников, создания более благоприятных условий профессиональной деятельности работников.

1.5. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России в лице ректора действующего на основании Устава;

работники ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России, являющиеся членами профсоюза, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация Университета в лице председателя, ее рабочего органа - объединенного профсоюзного комитета работников и студентов ДГМУ (далее – Профсоюзный комитет; Профком).

1.6. Предметом настоящего Коллективного договора являются: взаимные обязательства Сторон по вопросам оплаты труда, режимов труда и отдыха; содействие занятости, повышение квалификации работников; условия и охрана труда; закрепление дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, другими соглашениями мер социальной поддержки, гарантий и компенсаций, гарантий социально-экономических и трудовых прав Работников; развитие социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе Университета; обеспечение гарантий прав Профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности Профсоюзного комитета (ст.41 ТКРФ).

1.7. Профсоюзный комитет, осуществляющий работу на основании Устава профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, и является полномочным представительным коллегиальным органом Работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.8. Работодатель признает профсоюзный комитет в лице её председателя полномочным представителем работников Университета, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим Коллективным договором.

1.9. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учётом финансово-экономического положения, Работодателем устанавливаются льготы и преимущества для работников, создаются более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.10. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения в соответствии с принципами социального партнерства:

– равноправие сторон;
– уважение и учет интересов сторон;
– заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
– соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
– полномочность представителей сторон;
– свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
– добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
– реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
– обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
– контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
– ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений, (ст.24 ТК РФ)

1.11. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.12. Стороны договорились, что нижеследующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает по согласованию с профкомом:

– правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России;
– положение «Об оплате труда и премировании работников ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России»;
– список должностей работников ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
– перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
– перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
– график отпусков;

– локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу;

– локальный нормативный акт определяющий порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя

– локальный нормативный акт, определяющий особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника;

– иные локальные акты, требующие учета мнения профсоюзного органа в соответствии с требования трудового законодательства.

1.13. Нормы настоящего Коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищённости по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях Университета.

1.14. Работодатель знакомит с Коллективным договором и другими локальными нормативными актами, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу (до подписания трудового договора) под роспись, а также обеспечивает гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать, официальный сайт и др.).

2. Раздел
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.

2.1.1. 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.

2.1.2. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.1.3. Трудовые договоры с Работниками о приеме их на работу заключаются в соответствии с Трудовым кодексом.

2.1.4. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, отдельных должностей научных Работников, а также переводу на такие должности предшествует избрание по конкурсу (проведение выборов).

Порядок и условия проведения конкурса (выборов) определяются соответствующими локальными нормативными актами Университета.

2.1.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.1.6. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в Трудовом кодексе.

2.1.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.1.8. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией Университета, сокращением численности или штата Работников, предусмотрены Законом Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032- 1 «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 Трудового кодекса.

2.2. **Права и обязанности Работодателя**

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты, создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации;

предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые

установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. **Права и обязанности Работника:**

Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий

работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него

трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.4. **Права и обязанности Профсоюзного комитета.**

Профсоюзный комитет имеет право:

получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым вопросам;

оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза;

на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников в соответствии с федеральным законом;

участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, имеют право на организацию и проведение в соответствии с федеральным законом забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников;

выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в Университете;

по уполномочию работников иметь своих представителей в коллегиальных органах управления Университета;

на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателем, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ;

иметь своих представителей в создаваемых в Университете комиссиях по приватизации государственного и муниципального имущества, включая объекты социального назначения;

по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Профсоюзный комитет обязуется.

добиваться от Работодателя отмены управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, в случае принятия локальных нормативных актов без согласования с профсоюзным комитетом;

контролировать соблюдение Работниками и Работодателем трудового

законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора (ст.51.370 ТК РФ);

при увольнении работников по инициативе Работодателя, при наличии спора и заявления работника (ст. 82, 373 ТК РФ), представлять их интересы в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

добиваться создания Работодателем безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.5. **В рамках обеспечения занятости**

Работодатель обязан:

– сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2, ч1, ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовом увольнении работников - соответственно не позднее чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ);

– проводить совместно с профкомом консультации по вопросам обеспечения занятости высвобождаемых работников и реализации гарантий права на труд согласно ТК РФ;

– рассматривать все вопросы, связанные с сокращением численности и штата с участием профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ);

– расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, ст. 376 ТК РФ);

– массовое сокращение работников может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления профсоюзного комитета и службы занятости о возможных массовых увольнениях работников Университета, о числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

сокращения численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10% и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

– предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении (п. 2 ст. 81 ТК РФ), свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в течение 2-х месяцев;

– обеспечить преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

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);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы у данного работодателя 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;

родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

– не увольнять по сокращению штатов следующие категории работников:

беременную женщину;

женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет;

одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

работник, воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери;

работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях;

– совместно с профкомом, уволенным по сокращению численности и штатов работникам, получившим статус безработного и проработавшим в Университете непрерывно не менее 15 лет, при имеющихся финансовых возможностях в течение трёх месяцев после увольнения предоставлять:

а) путёвки в санаторий-профилакторий ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России на общих основаниях как для работников Университета;

б) путёвки детям в детскую смену лагерь, предусмотренными для работников университета.

– в случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, возмещать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно,

проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.6. **Профсоюзный комитет обязан:**

– осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства при заключении, в период действия, изменении и расторжении Трудовых договоров с работниками;

– инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Университете и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

– представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение по вопросам, относящимся к компетенции;

– представлять защиту работников - членов профсоюза в суде, на заседании комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением Трудовых договоров.

3. Раздел
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и графиками работы, утвержденными Работодателем, расписанием занятий.

3.2. Работодатель создает необходимые условия для обеспечения учебного процесса, проведения научной, методической и воспитательной работы и хозяйственной деятельности в Университете, в том числе выделяет средства на приобретение лабораторного оборудования, вычислительной и оргтехники, техническое обслуживание имеющегося оборудования, обновляет мебель в аудиториях и в учебных кабинетах.

3.3. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, как правило, не допускающего значительных перерывов между занятиями, а также с учетом переезда (перехода) преподавателей и обучающихся из одного учебно-лабораторного корпуса (далее УЛК) в другой.

3.4. Продолжительность рабочего времени.

3.4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников Университета не должна превышать 40 часов в неделю, для медицинских работников (врачи, средний медицинский персонал) - не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации от 14.02.2003 N 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

3.4.2. Для Работников в возрасте от 16 до 18 лет и Работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.4.3. Для работников, на рабочих местах которых условия труда 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.

3.4.4. По соглашению между Работником и Работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, гибкий график работы

3.4.5. Для профессорско-преподавательского состава (далее ППС) устанавливается 36-часовая рабочая неделя (согласно приказу Минобрнауки РФ «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» от 11.05.2016 г. № 536). При этом режим рабочего времени определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.4.6. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

3.5. Время зимних и летних каникул студентов, не совпадающее с очередным отпуском преподавателей, считается рабочим временем для ППС, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды Работодатель привлекает их к учебно-методической, педагогической, организационной, воспитательной, лечебной и иной работе в пределах рабочего времени.

3.6. В дни недели, свободные в соответствии с расписанием и индивидуальным планом от проведения учебных занятий и выполнения иных видов обязанностей, работа ППС организуется в формах, согласованных с заведующим кафедрой (деканом);

3.7. Преподавателям и научным работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для библиотечной, учебно-методической, научной работы и повышения квалификации.

3.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе уменьшается на один час. Это правило применяется и при переносе в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели в целях суммирования дней отдыха.

3.9. Работодатель может привлекать работников к работам за пределами установленной продолжительности рабочего времени в порядке, установленном ст.99, 97, ТКРФ.

3.10. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается приказом Работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.11. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях (ч.2, ст. 113 ТК РФ) только с их письменного согласия по согласованию с профсоюзным комитетом и письменному распоряжению Работодателя (ч. 5, ст. 113 ТК РФ). Работа в выходные и праздничные нерабочие дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.12. Помимо случаев, предусмотренных ст. 93 ТК РФ, в Университете может быть разрешен неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанные часы:

– для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет);
– по уходу за больными близкими родственниками.
– по соглашению сторон трудового договора могут заключаться договора дистанционной (удаленной) работе.

Для оформления неполного рабочего времени издается приказ, основанием для которого является письменное заявление сотрудника.

3.13. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени.

3.14. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников

каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав

3.15. Временная нетрудоспособность.

– работники обязаны своевременно оповестить руководителя подразделения (сотрудников управления по кадрам) о невозможности выхода на работу по различного рода, уважительным причинам.

– работники в течение трех дней после закрытия листков нетрудоспособности обязаны предоставить их в управление по кадрам Университета.

4. Раздел
ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников.

4.2. Всем Работникам Университета предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.3. Работникам Университета, замещающим должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, ректору Университета, а также отдельным категориям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью устанавливаются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Продолжительность отпуска медицинских работников Университета устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными либо опасными условиями труда предоставляются Работникам согласно утвержденному в Университете перечню профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

4.5. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

4.6. Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Университете и 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;

– по желанию мужа, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

– одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

– 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;

– лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

За второй и последующий год работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

4.7. Руководитель подразделения при составлении графика отпусков должен учитывать информацию управления по кадрам Университета о периоде, за который сотруднику оформляется отпуск.

4.8. По соглашению между Работником и Работодателем допускается разделение ежегодного очередного оплачиваемого отпуска на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 дней.

4.9. Отзыв Работника из отпуска допускается только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в любое удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.10. Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией с согласия Работодателя, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все дни неиспользованного отпуска.

4.11. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый Работодателем с учётом пожелания работника в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска и исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы (ст. 124 ТК РФ).

4.13. Работодатель может установить и оплачивать сверх установленных законодательством дополнительные отпуска работникам, проработавшим в Университете непрерывно 15 лет и более и не относящимся к разряду педагогических работников, в количестве 3 календарных дней.

4.14. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

– участникам Великой Отечественной войны и вдовам участников ВОВ - до 35 календарных дней в год;

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в год;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов

внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - 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 пяти календарных дней;

– в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

4.15. Отпуск без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, предоставляется работнику по семейным обстоятельствам в связи:

– переездом на новое место жительства - до 5 дней;

– кроме того, дополнительно выделяется один день в начале учебного года работающим матерям, имеющим школьников, для участия в Дне знаний;

– в других случаях - по соглашению между работником и Работодателем.

4.16. **Профсоюзный комитет обязуется**

– осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства в части предоставления времени отдыха;

– представлять Работодателю своё мотивированное мнение при составлении графика отпусков работников Университета;

– осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований (ст. 113 ТК РФ) при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

– уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин и иных лиц, имеющих малолетних детей.

4.17. Оплата ежегодного отпуска производится из расчета средней заработной платы в соответствии со ст. 139 ТК РФ и порядком, определенным Постановлением Правительства РФ от 24.12. 2007г. № 922.

4.18. Педагогическим Работникам из числа профессорско-преподавательского состава через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до 1 года. Длительный отпуск предоставляется Работнику по его письменному заявлению.

4.19. Работники, которые в период, установленный приказом ректора, сделают прививку против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию (далее – прохождение вакцинации), имеют право на освобождение от работы на один день в день вакцинации и на предоставление до двух дней отдыха (включительно) непрерывно после дня прохождения вакцинации, если день вакцинации и последующие дни после даты прохождения вакцинации являются рабочими днями, за каждый из этапов вакцинации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, рассчитываемого по правилам освобождения от работы для прохождения диспансеризации (Письмо Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021 N П24-77442РТК)

Порядок предоставления дополнительных гарантий для прохождения вакцинации устанавливается приказом ректора.

5. Раздел
ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Заработная плата Работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда и премировании работников ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России, условиями трудового договора.

5.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным: размером не ограничивается, за исключением оплаты труда руководителей (ректора), их заместителей, главных бухгалтеров (ст.132 ТК РФ).

5.3. 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 (ч. 3, ст. 133 ТК РФ).

5.4. Выплата заработной платы является превалирующим видом выплат над другими расходами. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. 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.

5.5. Заработная плата выдается 2 раза месяц - не позднее 8 и 23 числа ежемесячно. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.6. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и Уставом в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды выплат стимулирующего характера, а также должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий Работников.

5.7. Заработная плата состоит из гарантированной и стимулирующей части, размер последней для каждого Работника зависит от результатов его труда.

5.8. Бухгалтерия выдает работникам расчётные листки. Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 136 ТК РФ).

5.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (исключая выходные и праздничные дни).

5.10. Работодатель назначает и выплачивает пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком в срок, не превышающий 10 рабочих дней со дня представления работником сведений и документов, необходимых для назначения и выплаты страхового обеспечения.

5.11. Бухгалтерия Университета, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников с одновременным оформлением документов для получения денежных средств на выплату заработной платы.

5.12. Работодатель с целью поддержки молодых преподавательских кадров разрабатывает комплексную целевую программу, в которой предусматривает механизм

стимулирования их труда в течение первых трёх лет преподавательской работы.

5.13. В случае организации и проведения профсоюзным комитетом забастовок различного уровня по поводу невыполнения настоящего Коллективного договора по вине Работодателя за работниками, участвовавшим в забастовке, сохраняется средняя заработная плата.

5.14. Работодатель, при нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, обязан 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом.

5.15. Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами производится в повышенном размере в соответствии с Положением «Об оплате труда и премировании работников ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России».

6. Раздел
ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

6.2. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым Кодексом и другими федеральными законами.

6.3. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

6.4. В рамках предоставления гарантий и компенсаций Работодатель обязуется:

– осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

– осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

– компенсировать пострадавшему при несчастном случае на производстве, имевшем место не по вине Работника, расходы на диагностику, лечение, приобретение

– лекарств и другие затраты на восстановление здоровья в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

– ежегодно выделять средства на санаторно-курортное лечение работников из соотношения не менее 25 путёвок на тысячу работающих, исходя из средних текущих цен на путёвки. Профсоюзный комитет организует учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении и осуществляет распределение путёвок;

– производить выплаты Работникам Университета в связи с юбилейными датами - 50, 55, 60, 65,70,75.

– обеспечивать содержание санатория-профилактория ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России;

– предоставлять сотрудникам, имеющим путёвку в санаторий-профилакторий, время для принятия пищи и процедур, назначенных главным врачом, не более 2-х часов в день.

– выделять средства на проведение праздников: День защитника Отечества, Международный женский день, День Победы, Новый год, Ураза Байрам, Курбан Байрам, День медицинского работника, другие профессиональные праздники.

– организовывать добровольную вакцинацию работников и неработающих ветеранов в период обострения эпидемиологической обстановки;

– обеспечить все кафедры, отделы, службы, вахты общежитий средствами первой медицинской помощи и пополнять их по мере необходимости;

– не привлекать без согласия сотрудника к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет;

– снижать учебную нагрузку на 50 часов женщинам-преподавателям, имеющим детей в возрасте до 12 лет, путём предоставления кафедре дополнительного почасового фонда;

– предоставлять по желанию женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительно два выходных дня в месяц без сохранения зарплаты;

– разрешить женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида до 16 лет), по их просьбе использование дополнительных отпусков без сохранения заработной платы сроком до 4-х недель в период, когда позволяют производственные условия.

– при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности предусматривать объём средств, необходимых для проведения обязательных ежегодных профилактических медицинских осмотров сотрудников Университета и медицинских осмотров при приёме на работу в соответствии с перечнем;

– совместно с профсоюзным комитетом принимает на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и ветеранами Университета и членами их семей;

6.5. **Работодатель совместно с профкомом**

обеспечивает содержание и функционирование материальной базы Университета культурно-оздоровительного назначения (клуб, санаторий-профилакторий и т.п.);

изыскивает возможности снижения стоимости путёвок обучающимся и работникам.

6.6. **Профсоюзный комитет:**

– выделяет на проведение культурно-массовых мероприятий новогодних и детских праздников, конкурсов и т.п. не менее 10% от годового профсоюзного бюджета;

– выделять средства на приобретение новогодних подарков для детей сотрудников в возрасте до 14 лет;

– обязуется при распределении путёвок на санаторно-курортное лечение, в санаторий-профилактории и выделять для неработающих пенсионеров и инвалидов с льготами, предусмотренными для работников университета, не более 10% путёвок от общего количества;

– выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребёнка, бракосочетании, при серьёзных материальных затратах в соответствии с Положением о выделении материальной помощи члену профсоюза;

– контролирует качество питания в столовых, буфетах и других точках общественного питания. В случае выявления нарушений акт проверки передается Работодателю для принятия решения по их устранению;

7. Раздел
ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Основные принципы обеспечения безопасности труда

предупреждение и профилактика опасностей;

минимизация повреждения здоровья работников.

7.3. Работодатель обязуется выполнять мероприятия по охране труда, направленные на обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности в том числе, создает и укрепляет службы охраны труда и безопасности в соответствии с Приказ Минтруда России от 31.01.2022 N 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда» оборудует кабинеты и уголки охраны труда и обеспечивает их работу в соответствии с Приказ Минтруда России от 17.12.2021 N 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных

материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»

7.4. Работодатель в области охраны труда обязан:

– создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

– обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

– обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;

– обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

– обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

– обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

– обеспечить оснащение средствами коллективной защиты;

– обеспечить 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;

– обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

– обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

– обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в

соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

– обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

– обеспечить предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

– обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

– обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– обеспечить 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;

– обеспечить беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также

представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

– обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

– обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

– обеспечить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

– обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

– обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

– обеспечить приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

– обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.5. Права работодателя в области охраны труда

– использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств,

оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

– вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом;

– предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

7.6. Обязанности работника в области охраны труда

– соблюдать требования охраны труда;

– правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

– следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

– использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить в установленном порядке 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;

– незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

– в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.7. Права работника в области охраны труда

– рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

– обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний;

– получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

– отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

– обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

– обучение по охране труда за счет средств работодателя;

– дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

– гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

– обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

– личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

– внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

7.8. **Профсоюзный комитет:**

– проводит разъяснительную и информационную работу среди Работников по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

– организует работу по осуществлению контроля соблюдения Работодателем

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, выполнением условий Коллективного договора, соглашения по вопросам охраны труда в соответствии с Трудовым кодексом.

– разрабатывает предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда Работников, улучшение организации работы в области охраны труда и направляет их для рассмотрения Работодателю.

– осуществляет контроль соблюдения Работодателем периодичности проведения инструктажей и обучения Работников охране труда, правилам оказания первой помощи пострадавшим, применения Работниками средств индивидуальной защиты.

7.9. **Стороны договорились**

– разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда, включающее перечень мероприятий, обязательное выполнение которых необходимо для обеспечения условий, соответствующих требованиям охраны труда.

– обеспечить условия для эффективной деятельности комиссии по охране труда ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России, созданной на паритетных началах из представителей Работодателя и представителей Работников в количестве не менее 5 человек и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации преподавателей и сотрудников, права которых определены ст. 370 ТК РФ.

– регулярно (но не реже двух раз в год) рассматривать на заседаниях комиссии по охране труда результаты выполнения локальных нормативных актов по охране труда.

– обеспечить контроль соблюдения в Университете законодательных и иных нормативных актов об охране труда, состояния условий и охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принятых мерах по устранению выявленных в процессе проверок нарушений.

– содействовать выполнению представлений и требований уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации выданных Работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и пожарной безопасности.

– в случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности, отклонение температурного режима от нормального, повышенный шум, нарушение норм размещения оборудования, посадочных мест и проходов к рабочим местам и т. д.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности уполномоченный по охране труда составляет акт, представляет его в комиссию по охране труда и уведомляет Работодателя о содержании акта.

– обеспечивать реализацию права Работника на сохранение за ним места работы и среднего заработка на время приостановки работы вследствие несоблюдения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

– проводить инструктаж со всеми вновь принимаемыми на работу независимо от их образования, профессиональной подготовки, стажа, профессии и должности, а также:

7.10. **Профсоюзный комитет обязуется:**

– представлять интересы работников по вопросам охраны труда, техники безопасности при выполнении ими трудовых обязанностей, интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

– требовать от работников соблюдения правил по охране труда, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;

– создать комиссию по охране труда профкома совместно с ООТ на общественных началах и организовывать обучение общественных инспекторов не реже, чем 1 раз в три года.

– силами комиссий профкома по охране труда и профсоюзного актива оказывать практическую помощь работодателю в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа производственного травматизма

– осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами Университета. Не менее одного раза в год заслушивать отчёты должностных лиц, ответственных за выполнение мероприятий по охране труда и санитарии;

– способствовать реализации принимаемых Работодателем мер по улучшению условий труда, быта и оказывать Работодателю помощь по укреплению производственной дисциплины;

– осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательных и иных нормативных актов по охране труда;

– осуществлять защиту трудовых, социальных, профессиональных прав и интересов работников, оказывать им бесплатную юридическую помощь;

– принимать участие в проведении диспансеризации и вакцинации работников Университета.

8. Раздел
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

8.1. Порядок оформления трудовых отношений с дистанционным Работником, регулирование труда дистанционных Работников, дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным Работником определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации.

8.2. Порядок взаимодействия дистанционного Работника и Работодателя, в том числе форма взаимодействия, срок направления подтверждения получения электронного документа от другой стороны, подтверждение действий дистанционного Работника и Работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, порядок взаимодействия Работодателя и Работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции, передачей результатов работы и ответов о выполненной работе по запросам Работодателя, за исключением особенностей порядка взаимодействия Работника и Работодателя, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, определяются локальным нормативным актом Университета, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации Университета (далее по тексту локальный нормативный акт Университета), трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

8.3. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними Работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный Работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным Работником, либо в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом Университета, трудовым договором, дополнительным

соглашением к трудовому договору.

8.4. В случаях, если в соответствии с ТК РФ Работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить Работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный Работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом Университета, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

8.5. Локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профсоюзной организации преподавателей и сотрудников университета, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены режим рабочего времени дистанционного Работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения Работником трудовой функции дистанционно, условия и порядок вызова Работодателем дистанционного Работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого Работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

8.6. Порядок предоставления дистанционному Работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется локальным нормативным актом Университета, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

8.7. Дистанционный Работник вправе с согласия или ведома Работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие Работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом Работодатель выплачивает дистанционному Работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются локальным нормативным актом Университета, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

8.8. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами восемнадцатым, двадцать первым и двадцать вторым части третьей статьи 214 Трудового Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

8.9. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником

обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

8.10. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

8.11. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 Трудового Кодекса).

9. РАЗДЕЛ
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель признаёт, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюзной организации по вопросам:

– защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

– содействия их занятости;

– ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

– соблюдения трудового законодательства;

– участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.3. Работодатель, должностные лица Работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими Федеральными законами, настоящим Коллективным договором Работодатель обязуется:

– соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором;

– не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, (ч. 3-5, ст. 370 ТК РФ, ст. И Федерального закона

«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

– представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчётов по согласованному перечню (ч. 7 ст. 37 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

– безвозмездно предоставлять профсоюзной организации помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с Коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники (ч. 2 ст.377 ТК РФ);

– предоставить на весь срок действия Коллективного договора профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное помещение.

– осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;

– производить ремонт помещений и технических средств с использованием расходных материалов, обеспечивать печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст.28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

– предоставлять возможность участия председателю профсоюзного комитета с правом совещательного голоса в работе Учёного совета Университета (ст. 53.1 ТК РФ);

– освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия их в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

– совместно анализировать социально-экономическое положение работников Университета, подготавливать и совместно обращаться в Правительство России, местные органы власти и различные законодательные органы с предложениями по усилению социальной защищённости работников Университета;

– при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере не менее 1% со всех видов заработной платы;

– отчислять денежные средства на счет профсоюзной организации на проведение культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы и на санаторно-курортное лечение работников университета согласно смете расходов внебюджетных средств (ч. 3 ст. 377 ТКРФ).

– предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ).

– члены профкома включаются в состав Конкурсной комиссии Университета, комиссии специальной оценки условий труда, комитеты (комиссии) по охране труда, социальному страхованию и другие комиссии.

– работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть уволены без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

– Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в Университете, занимающим должности ППС, общественная работа в интересах коллектива может учитываться в индивидуальном плане преподавателя в разделе организационно – методической работы в объёме 50 часов за учебный семестр.

10. Раздел
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10.1. Представлять права и защищать интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом Российской Федерации. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком являться представителем их интересов и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять периодический контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, занимающейся вопросами летнего оздоровления детей работников Университета и обеспечения их новогодними подарками.

10.8. Осуществлять контроль за своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

11. Раздел
КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

11.2. Стороны обязуются:

– осуществлять проверку выполнения настоящего Коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на конференциях работников и обучающихся. С отчётом выступают первые лица обеих сторон, подписавших Коллективный договор;

– взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора;

– рассматривать в течение месяца все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

– соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.3. Председатель профсоюзной организации, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами комиссий профсоюзного комитета, запрашивает у Работодателя информацию о выполнении положений Коллективного договора и бесплатно получает её;

11.4. Лица, представляющие Работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, привлекаются к административной ответственности (ст.55 ТК РФ, ст.5.31. КоАП РФ).

12. Раздел
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Коллективный договор заключён сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания, (ст. 43 ТКРФ).

12.2. По истечении срока действия Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, но не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжения Трудового договора с руководителем Университета, при реорганизации в форме преобразования.

При смене формы собственности Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

12.4. При заключении нового Коллективного договора не допускается ухудшения положений Работников по сравнению с предыдущим Коллективным договором.

12.5. Должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской

Федерации.

12.6. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

12.7. Настоящий Коллективный договор распространяется на всех Работников Университета и является документом, обязательным для его исполнения.

12.8. Стороны 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.

12.9. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора предоставить его текст на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.10. Работодатель также обязуется в течение 14 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить с ним вновь поступающих работников (ст.50 ТК РФ).

12.11. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

12.12. При необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятым законодательством РФ, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке, установленном законом.

Комиссия по ведению коллективных переговоров:

От работодателя:

Нач. Управления правового обеспечения и гос. заказа Саужабова М.У.

Нач. Управления по кадрам [illegible]

Помощник ректора по связям с общественностью [illegible]

И.О. проректора по АХД [illegible]

Вед. бухгалтер [illegible]

От работников:

И.О. председателя профкома ДГМУ Тайгибов К.Н.

Член профсоюзного комитета ДГМУ Домаданова А.Г.

Член профкома зав. кафедрой медреабилитации Омочев О.Г.

Член профкома ДГМУ доц. к.м.н. Агаев Э.Н.

ПРОТОКОЛ

Заседания комиссии по принятию Коллективного договора в ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России

Дата 03.02.2023г.

Время работы: с 15.00 до 17.00

Присутствовали члены комиссии

Сопредседатели комиссии: Мутуев С.Ш., Тайгибов Х.Н.

От работодателей: Джабраилова М.А., Раджабова М.М., Обухова Н.В., Мутуев С.Ш., Маршаева З.Г.

От **работников:** Тайгибов Х.Н., Омочев О.Г. Агаева Э.Н., Дамаданова А.М.

Представители сторон обсудили разработанный коллективный договор и обменялись мнениями, дали к нему необходимые пояснения, взаимно ответили на вопросы.

Решили:

Заключить Коллективный договор с 6.02. 2023 по 05.02.2026гг.

Подписи сопредседателей комиссии:

Мутуев С.Ш._____ **Тайгибов Х.Н.** _____

Общероссийский профессиональный союз
работников здравоохранения РФ
Объединенный профсоюзный комитет
Дагестанского государственного медицинского университета
367000, РД, г. Махачкала, площадь Ленина д. 1
8(8722)67-08-02. profcomdgma@mail.ru

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 03.10.2022г. №12 г. Махачкала

В целях представления интересов сотрудников и обучающихся, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров с работодателем, в соответствии со ст. ст. 32,33,36 Трудового кодекса РФ.

Назначить представителей профсоюзного комитета в комиссию по ведению коллективных переговоров в составе:

Тайгибов Х.Н. – и.о. председателя профкома ДГМУ_____

Омочев О.Г. – член профсоюзного комитета ДГМУ_____

Дамаданова А.М.- член профсоюзного комитета ДГМУ_____

Агаева Э.Н. – член профсоюзного комитета_____

И.о председателя ОПК ДГМУ **Тайгибов Х.Н.**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

(ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России)

ПРИКАЗ

21. 10. 2022г. N 158-К

Махачкала

о назначении представителей работодателя
в комиссию по ведению коллективных переговоров

В целях представления интересов работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем, в соответствии со ст. ст. 32, 33, 36 Трудового кодекса Российской Федерации и на основании обращения исполняющего обязанности председателя объединенного первичного профсоюзного комитета ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России приказываю:

Назначить представителей работодателя федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Дагестанский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации в комиссию по ведению коллективных переговоров в составе:

Джабраилова М.А. помощник ректора по связям с общественностью
Раджабова М.М. юрист юридического отдела
Обухова Н.В. начальник управления по кадрам
Мутуев С.Ш. и.о. проректора
по административно-хозяйственной деятельности
Маршаева З. Г. ведущий бухгалтер по работе
с юридическими и физическими лицами

И.о. ректора В.Ю. Ханалиев

КАНЦЕЛЯРИЯ

Коллективный договор

В количестве 33 листов

Приложений 3 на 3 листах

Зарегистрирован в ГКУ РД ЦЗН в МО «город Махачкала»

«9» 02 2023 г.

регистрационный № 10

Начальник отдела Алиева К. Н.

тел. 67 – 38 – 02