

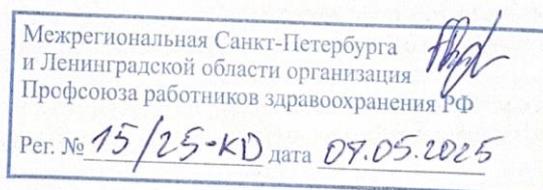
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Первый Санкт-Петербургский государственный медицинский университет  
имени академика И.П. Павлова»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации  
(ФГБОУ ВО ПСПбГМУ им. И.П.Павлова Минздрава России)



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Первый Санкт-Петербургский государственный медицинский  
университет имени академика И.П. Павлова»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации  
на 2025 – 2027 гг.

Принят Конференцией работников и обучающихся  
ФГБОУ ВО ПСПбГМУ им. И.П. Павлова Минздрава России  
24 марта 2025 г.  
протокол № 1 от 24 марта 2025 г.

(заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 24 апреля 2025 года)



г. Санкт-Петербург

## СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения .....	3
2. Трудовой договор и вопросы занятости.....	4
3. Режим труда и время отдыха.....	7
4. Оплата труда .....	8
5. Гарантии и льготы .....	10
6. Охрана труда и здоровья.....	12
7. Гарантии деятельности профсоюза .....	14
8. Права и обязанности работодателя, работников и профкома .....	16
9. Порядок внесения в договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации .....	18

### ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1. Положение об оплате труда работников .....	19
ПРИЛОЖЕНИЕ № 2. Положение о порядке формирования и расходования внебюджетных средств.....	56
ПРИЛОЖЕНИЕ № 3. Положение о порядке расходования денежных средств, поступающих в качестве оплаты по договорам на оказание платных медицинских услуг .....	65
ПРИЛОЖЕНИЕ № 4. Положение о порядке расходования денежных средств, поступающих в качестве оплаты услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период .....	71
ПРИЛОЖЕНИЕ № 5. Правила внутреннего трудового распорядка .....	74
ПРИЛОЖЕНИЕ № 6. Положение об объеме и структуре учебной нагрузки педагогических работников .....	170
ПРИЛОЖЕНИЕ № 7. Положение об оценке, регистрации и стимулировании публикационной активности работников .....	177
ПРИЛОЖЕНИЕ № 8. Положение о порядке проведения клинических исследований лекарственных средств .....	181
ПРИЛОЖЕНИЕ № 9. Положение о служебных командировках.....	190
ПРИЛОЖЕНИЕ № 10. Положение о системе управления охраной труда .....	206
ПРИЛОЖЕНИЕ № 11. Положение о порядке представления к наградам работников .....	222
ПРИЛОЖЕНИЕ № 12. Положение о ежемесячных стимулирующих выплатах.....	228
ПРИЛОЖЕНИЕ № 13. Положение о комиссии по подведению итогов лечебной деятельности подразделений.....	284
ПРИЛОЖЕНИЕ № 14. Перечень подразделений, должностей работников имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в связи с ненормированным рабочим днем.....	287
ПРИЛОЖЕНИЕ № 15. Перечень должностей работников, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, занятых на работах с вредными условиями труда .....	290
ПРИЛОЖЕНИЕ № 16. Перечень должностей работников, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, занятых на работах с допустимыми условиями труда, а также в подразделениях, не проходивших специальную оценку условий труда .....	320
ПРИЛОЖЕНИЕ № 17. Положение об обработке персональных данных.....	326
ПРИЛОЖЕНИЕ № 18. Форма расчетного листка заработной платы .....	334
ПРИЛОЖЕНИЕ № 19. Положение о комиссии по подведению итогов образователь- ной деятельности подразделений.....	335

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения и устанавливающим взаимные обязательства в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Первый Санкт-Петербургский государственный медицинский университет имени академика И.П.Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее ПСПбГМУ или Университет) между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ.

1.2. Сторонами Договора являются работники в лице председателя Первичной профсоюзной организации Первого Санкт-Петербургского государственного медицинского университета имени академика И.П. Павлова Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников здравоохранения РФ (далее Профком) Вахитова Мавлета Шакировича, действующего на основании Положения, именуемые в дальнейшем «Работники», и федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Первый Санкт-Петербургский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации, в лице ректора Багненко Сергея Федоровича, действующего на основании Устава и Приказа Минздрава России № 172пк от 07.07.2023 г., именуемое в дальнейшем «Работодатель».

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Коллективный договор принят в соответствии с: Трудовым кодексом РФ, «Отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Минздрава РФ на 2017-2019 годы» (утв. Минздравом России, Профсоюзом работников здравоохранения РФ 19.05.2017), Федеральным законом № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», Письмом Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 05.05.2009 № П27-14932-РТК «О направлении Рекомендаций по взаимодействию социальных партнеров в организации в условиях экономического кризиса», Письмом Минобрнауки РФ от 26.06.2003 № 14-55-784ин/15 «О примерных нормах времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования», иными нормами действующего законодательства, положением о профсоюзной организации ПСПбГМУ, Уставом ПСПбГМУ, локальными нормативными актами.

1.5. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях обеспечения соблюдения социальных и

трудовых гарантий работников, направлен на повышение жизненного уровня и социальной защищённости работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы ПСПбГМУ, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и настоящего коллективного договора. Стороны признают своим долгом сотрудничать, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.

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

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

## **2. Трудовой договор и вопросы занятости**

2.1. Приём на работу работников в ПСПбГМУ осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

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

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного или педагогического работника (за исключением научных и педагогических работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом Университета, но не чаще 1 раза в 2 года и не реже 1 раза в 5 лет.

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

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

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры ПСПбГМУ, реорганизацией, сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем с учётом мотивированного мнения Профкома. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится с учётом мотивированного мнения Профкома.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- при ликвидации ПСПБГМУ;
- при систематическом неисполнении работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;
- при прогуле (в том числе отсутствии на работе более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- при появлении на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- при совершении работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка;
- при совершении по месту работы хищения государственного или общественного имущества;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

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

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

2.15. Для оформления досрочной трудовой пенсии по старости Управление кадров и гражданской защиты ПСПБГМУ по заявлению работника выдает ему необходимые документы.

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

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

- беременные женщины,
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет,
- одинокие (при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет),
- несовершеннолетние.

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

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

2.1.18. Стороны соглашаются в том, что распоряжения, приказы и иные правовые акты, касающиеся прав работников Университета, подписываются ректором (лицом, его замещающим), за исключением случаев делегирования ректором части своих полномочий проректорам и руководителям структурных подразделений, и наделения их правом подписи соответствующих документов.

### **3. Режим труда и время отдыха**

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

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

3.3. Учебная нагрузка для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в соответствии с Письмом Минобрнауки РФ от 26.06.2003 № 14-55-784ин/15 «О примерных нормах времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования» устанавливается в размере не более 900 часов в учебном году на одну ставку дифференцированно в зависимости от занимаемой должности и основной деятельности кафедры в соответствии с Положением об объеме и структуре педагогической нагрузки профессорско-преподавательского состава ПСПбГМУ (Приложение к настоящему Договору).

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

3.5. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

3.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Профессорско-преподавательскому составу предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

3.7. Отдельным категориям работников с учётом мнения Профкома устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

– работникам, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительные дни оплачиваемого отпуска и сокращённый рабочий день (Приложение к настоящему договору);

– работникам с ненормированным рабочим днём. Перечень подразделений, должностей работников, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с ненормированным рабочим днем изложен в Приложении к настоящему договору.

Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском работника.

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

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

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

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

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

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

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

- при временной нетрудоспособности работника в период отпуска;
- по заявлению работника при соглашении сторон.

## **4. Оплата труда**

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с условиями оплаты труда, определенными трудовым договором, которые не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными настоящим Договором на основании Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Первый Санкт-Петербургский государственный медицинский университет имени академика И.П.Павлова» Министерства

здравоохранения Российской Федерации (далее Положение об оплате труда) в соответствии с Приложением к настоящему Договору. Работодатель обязан производить выплату заработной платы работнику со дня фактического допущения его к работе.

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

4.3. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение к настоящему Договору).

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

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

4.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха за работу в выходной или праздничный день.

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

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

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

4.10. Заработная плата работникам Университета выплачивается два раза в месяц 9 и 24 числа каждого месяца. Выплата заработной платы осуществляется путем перечисления на указанный работником счет в банке или в исключительных случаях – в кассе Университета в рабочее время.

Работодатель предоставляет информацию работнику о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате в виде Расчетного листка заработной платы.

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

4.11. Индексация заработной платы проводится на основании распоряжения Правительства для всех работников учреждения, не реже периодичности, установленной в соответствующем распоряжении.

Индексации подлежит оклад работника согласно штатному расписанию.

## 5. Гарантии и льготы

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

5.2. Работодатель бесплатно ежегодно обеспечивает новогодними подарками детей работников в возрасте до 14-ти лет включительно на общую сумму до 700 000 (семисот тысяч) рублей.

5.3. Работодатель обязуется предоставить возможность пользования спорткомплексом ПСПбГМУ, базой отдыха в Васкелово для сотрудников и членов их семей, а также обучающихся ПСПбГМУ.

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

– регулярная диспансеризация в поликлинике с КДЦ клиники научно-клинического исследовательского центра работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда;

– получение медицинской помощи в поликлинике с КДЦ клиники научно-клинического исследовательского центра и клиниках ПСПбГМУ в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в пределах выделенного финансирования в порядке, установленном действующим законодательством.

5.5. Работодатель и Профком организуют проведение профилактических осмотров работников ПСПбГМУ.

5.6. Работодатель обеспечивает возможность пользования буфетами и столовыми в учебных корпусах ПСПбГМУ.

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

5.8. Работодатель осуществляет выплаты за выслугу лет в ПСПбГМУ в соответствии с действующими нормативами и Положением об оплате труда (Приложение к настоящему Договору).

5.9. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь, только при наличии средств за счет приносящий доход деятельности Университета. Под материальной помощью следует понимать выплату единовременного характера, являющуюся одной из форм социальной поддержки, предоставляемую работнику в особых случаях на основании личного заявления, согласованного с руководителем подразделения. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

– в связи с рождением ребенка на основании копии свидетельства о рождении, в размере 25 000 рублей, одному из членов семьи;

– смерть близких родственников (жены, мужа, детей, родителей) на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения, в размере 15 000 рублей, одному из членов семьи;

В случае смерти работника, основным местом работы которого являлся Университет, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший, для организации траурных мероприятий в размере 50 000 рублей.

– при форс-мажорных обстоятельствах (пожар, техногенная авария с разрушением значительной части жилища, кража с потерей значительной части имущества) на основании обосновывающих документов (акта о затоплении, подписанного управляющей компанией, справки, подтверждающей факт возникновения пожара в отношении определенного вида объекта пожара, донесение о пожаре, и п.т.) – до 75 000 рублей.

Оказание материальной помощи производится только на основании решения ректора по личному заявлению, либо заявлению руководителя структурного подразделения с приложением обосновывающих документов. По решению ректора размер материальной помощи может быть увеличен, вплоть до полного покрытия расходов.

Заявление об оказании материальной помощи подается на имя ректора. К заявлению прилагаются соответствующие особому случаю документы, а также ходатайство непосредственного руководителя. Заявитель может представить документ, отражающий мнение Профсоюза по вопросу оказания ему материальной помощи.

В случае принятия ректором положительного решения об оказании материальной помощи заявление либо представление и соответствующие документы с резолюцией ректора поступают в отдел экономического планирования и анализа планово-финансового управления для подготовки приказа на выплату материальной помощи.

В случае отказа в оказании материальной помощи заявителю в устной форме сообщается о принятом ректором решении.

5.10. Работодатель выплачивает поощрительные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда в следующих случаях:

– за многолетний добросовестный труд в Университете, в связи с юбилейными датами (50-летием, 55-летием, 60-летием со дня рождения и затем каждые 5 лет), при условии работы в Университете более 10 лет;

– в связи с выходом на заслуженный отдых, при стаже работы в Университете не менее 20 лет;

– в связи с профессиональными праздниками и профессиональными юбилейными датами.

5.11. В ПСПбГМУ применяются следующие виды поощрений в соответствии с Положением о порядке представления к наградам работников (Приложение к настоящему Договору):

– награждение медалью «За заслуги перед ПСПбГМУ им. И.П.Павлова» производится по решению Комиссии ПСПбГМУ по наградам после утверждения ученым советом и ректором;

– награждение Почетной Грамотой Университета производится по решению Комиссии ПСПбГМУ по наградам после утверждения ученым советом и ректором;

– занесение в Книгу Почета ПСПбГМУ осуществляется решением ученого совета с последующим утверждением и по приказу ректора;

– присвоение Почетного Знака ПСПбГМУ;

– выдвижение на награждение вышестоящими организациями.

В ПСПбГМУ могут вводиться и применяться другие виды наград и поощрений, положения о которых принимаются в установленном порядке.

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

## **6. Охрана труда и здоровья**

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

Для реализации этих задач стороны заключают соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Соглашение заключается ежегодно до начала календарного года. Руководитель и профорг структурного подразделения представляют в Профком и заместителю начальника отдела кадров по охране труда и технике безопасности управления кадров и гражданской защиты свои предложения для подготовки соглашения по охране труда до 15 ноября ежегодно.

6.2. Для контроля за условиями труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами ПСПбГМУ Работодатель и Профком создают Комиссию по охране труда.

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

6.4. Ежегодно в I квартале заместитель начальника отдела кадров по охране труда и технике безопасности отдела кадров управления кадров и гражданской защиты информирует Профком о состоянии охраны труда в ПСПбГМУ и причинах производственного травматизма, а также предоставляет сведения:

- о работниках, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда;
- о выполнении Работодателем мероприятий по охране труда;
- о проведении медосмотров работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда.

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

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, а также представители Профкома.

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

- наличие должности диспансерного врача, диспансерного кабинета, оборудованного в соответствии с нормативами;
- проведение ежегодного профилактического осмотра работников ПСПбГМУ, определенного Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от

31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»;

– проведение флюорографического обследования работников ПСПбГМУ в соответствии с действующими нормативами;

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

6.7. Работодатель обязуется обеспечивать прохождение для работников ПСПбГМУ курсов повышения квалификации и сертификационных курсов.

6.8. Работодатель в день сдачи крови обеспечивает доноров из числа сотрудников и обучающихся ПСПбГМУ, сдающих кровь для пациентов ПСПбГМУ, бесплатным питанием (обед), либо денежной компенсацией, в соответствии с Приказом Минздрава России от 26.04.2013 № 265н «О случаях возможности замены бесплатного питания донора крови и (или) ее компонентов денежной компенсацией и порядке установления ее размера».

Работодатель обязуется прилагать усилия для развития донорства в ПСПбГМУ, в частности – для обеспечения постоянных доноров из числа сотрудников и учащихся ПСПбГМУ льготными путевками на санаторно-курортное лечение в соответствии со ст. 22 Федерального закона Российской Федерации от 20 июля 2012 г. № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов».

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

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

6.11. Работодатель производит очистку территории и кровель зданий ПСПбГМУ от снега и наледи в зимний период.

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

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

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

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

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

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

6.16. Профком оказывает содействие Работодателю в осуществлении мероприятий по охране труда, в частности:

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

- совместно с заместителем начальника отдела кадров по охране труда и технике безопасности управления кадров и гражданской защиты отделом охраны труда готовит предложения в соглашение по охране труда и в раздел Коллективного договора по охране труда и осуществляет контроль за ходом их выполнения;

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

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

- ежегодно заключает с территориальным комитетом органов Профсоюза медицинских работников договор коллективного страхования членов профсоюза.

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

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

## **7. Гарантии деятельности профсоюза**

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ.

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

7.3. Работодатель ежемесячно перечисляет на счёт профкома ПСПбГМУ членские профсоюзные взносы на основании личных письменных заявлений работников в размере 1% от заработной платы. Профком совместно с Работодателем контролирует удержание

и перечисление профсоюзных взносов. Работодатель продолжает перечислять профсоюзные взносы, в случае перехода работника на другую должность или в другое подразделение.

7.4. Работодатель включает Профком в перечень подразделений для обязательной рассылки приказов ПСПбГМУ, распоряжений, положений, других документов по изменению трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников.

7.5. Профком вносит предложения в письменном виде Работодателю о принятии необходимых нормативных положений по организации и оплате труда, по охране труда и другим социально-экономическим вопросам развития ПСПбГМУ, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется рассмотреть предложения, проекты и в месячный срок сообщить письменно мотивированный ответ Профкому.

7.6. Работодатель не препятствует представителям Профкома:

– в посещении ими подразделений для реализации своих обязанностей и предоставленных им законодательством и Коллективным договором прав;

– в проверке работы общежитий, столовых, буфетов, базы отдыха в Васкелово;

– в предоставлении по запросу информации, сведений и разъяснений по вопросам условий труда, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии;

– в участии в заседаниях учёного совета ПСПбГМУ, учёных советов факультетов, Клинического совета, Научного Совета, ректората ПСПбГМУ при рассмотрении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников.

7.7. Через газету «Пульс» и официальный сайт ПСПбГМУ Профком вправе информировать работников о деятельности первичной профсоюзной организации, излагать её позицию и решения.

7.8. Членам профкома, не освобождённым от основной работы, предоставляется 4 часа в месяц с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных задач и уставных функций.

7.9. Члены выборных профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы (члены Профкома, профорги) не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома. Увольнение или перевод на другую работу этих лиц по инициативе Работодателя допускается только с предварительного согласия Профкома ПСПбГМУ (Статья 374 Трудового кодекса РФ).

7.10. Работникам, освобождённым от основной работы в связи с избранием в состав профсоюзного комитета, после окончания срока выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) в ПСПбГМУ. Увольнение по инициативе Работодателя председателя первичной профсоюзной организации не допускается в течение 2-х лет после окончания срока его выборных полномочий, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (Статья 376 Трудового кодекса РФ).

7.11. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов ПСПбГМУ, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (кроме увольнения), переводу на другую работу без предварительного согласия Профкома.

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

7.13. Для реализации возложенных функций Профкому предоставляются следующие дополнительные права и гарантии:

– председатель Профкома либо лицо, его замещающее, имеет право участвовать в совещаниях, собраниях, проводимых администрацией ПСПбГМУ, при решении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы Работников;

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

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

– Работодатель и Профком предоставляют друг другу необходимую информацию для осуществления указанных целей, ежегодно информируют работников ПСПбГМУ о результатах выполнения Коллективного договора.

## **8. Права и обязанности Работодателя, работников и Профкома**

### **8.1. Работодатель обязуется:**

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

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

– предоставлять Работнику работу в соответствии с трудовым договором;

– обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

– выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором и Положением об оплате труда (Приложение к настоящему Договору);

– создавать условия для профессионального роста работников;

– обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

– предоставлять по письменному запросу Профкома полную и достоверную информацию для осуществления контроля за выполнением Коллективного договора;

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

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

- оказывать содействие Работникам и Профкому во включении работников в региональные целевые программы;
- выполнять иные обязанности, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

#### 8.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои функциональные обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать Устав ПСПбГМУ, правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда и иные локальные нормативные акты ПСПбГМУ;
- экономно расходовать электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- бережно относиться к материально-технической базе ПСПбГМУ, к имуществу других работников, нести дисциплинарную и материальную ответственность в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами;
- постоянно совершенствовать своё профессиональное мастерство в соответствии с современными образовательными и иными стандартами;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права других работников.

#### 8.3. Профком обязуется:

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, защищая права и законные интересы членов профсоюза по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий работникам;
- способствовать устойчивой деятельности ПСПбГМУ;
- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости работников, соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей, защищать трудовые права работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего Коллективного договора, других локальных нормативных актов, действующих в соответствии с трудовым законодательством в ПСПбГМУ;
- обсуждать на заседаниях Профкома полученную от Работодателя информацию и результаты выполнения Коллективного договора с приглашением представителей Работодателя;
- освещать деятельность первичной профсоюзной организации ПСПбГМУ в средствах массовой информации;
- оказывать эффективную защиту интересов работников, в случае нарушения их трудовых прав;
- осуществлять следующие мероприятия, в том числе частично финансируемые Работодателем, по реализации положений настоящего Договора:
  - работу по развитию внутрироссийского и международного взрослого и детского туризма;
  - комплектование и выдачу новогодних подарков детям работников ПСПбГМУ;
  - премирование работников по итогам реализации пунктов Коллективного договора по представлению Профкома ПСПбГМУ;
  - проведение консультаций по вопросам социальной защиты работников и студентов (пенсии, дотации, отпуска и т.п.);
  - составление и корректировку списков ветеранов войн и тружеников тыла, а также ветеранов труда ПСПбГМУ;

- принимать участие в организации торжественных мероприятий, посвященных Дню снятия блокады Ленинграда (27 января), Дню победы (9 мая), Дню скорби и печали (22 июня), Дню начала блокады Ленинграда (8 сентября);
- оказывать материальную помощь работникам-членам профсоюзной организации Университета в соответствии с действующим Положением;
- осуществлять дотацию программ поддержки семей с детьми, развития детского отдыха;
- способствовать развитию взаимовыгодных связей с российскими и зарубежными ВУЗаами;
- осуществлять поощрительные выплаты в связи с юбилеями и профессиональными праздниками для членов профсоюза.

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

9.1. Настоящий Договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу с 24.04.2025 года. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трёх лет. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

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

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

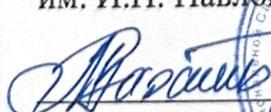
9.5. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.6. Действие Договора распространяется на всех работников Университета.

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

9.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

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

<p>Председатель Первичной профсоюзной организации ФГБОУ ВО ПСПбГМУ им. И.П. Павлова Минздрава России</p> <p> М.Ш. Вахитов</p> <p>«24» 07 2025 г.</p>	<p>Ректор ФГБОУ ВО ПСПбГМУ им. И.П. Павлова Минздрава России</p> <p> С.Ф. Багненко</p> <p>2025 г.</p>
---	---

