

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА Е.А. ВАГНЕРА»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Пермский край, г. Пермь, ул. Петропавловская, д. 26

Коллективный договор
на 2025 -2028 годы

Работодатель:

Ректор ФГБОУ ВО ПГМУ
им. академика Е.А. Вагнера
Минздрава России

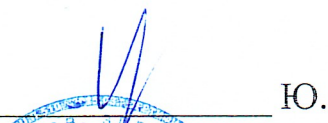
Представитель
работников:

стороны

Председатель первичной
профсоюзной организации ПГМУ
Профсоюза работников
здравоохранения РФ


А.С. Благодерова
«» 2025 г.



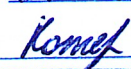

Ю.А. Уточкин
«» 2025 г.



Министерство труда и социального
развития Пермского края

Коллективный договор
уведомительно зарегистрирован

№ 330" 04" 08 20 25 г.

Подпись 

СОДЕРЖАНИЕ
Коллективного договора

1. Общие положения	3
2. Основные принципы взаимоотношений работодателя и профсоюзного комитета	4
3. Прием, занятость, увольнение	6
4. Условия и порядок оплаты труда	12
5. Рабочее время и время отдыха	13
6. Организация и обеспечение охраны и условий труда	18
7. Молодежная политика	21
8. Социальная поддержка работников	23
9. Контроль за выполнением Коллективного договора	25
Приложение № 1. «Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России»	27
Приложение № 2. Список должностей с суммированным учетом рабочего времени	42
Приложение № 3. «Положение о заслуженном работнике ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России»	43
Приложение № 4. Соглашение ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России по охране труда на 2025-2028 гг.	46

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера» Министерства здравоохранения Российской Федерации (Сокращенно: ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России) (далее по тексту – Коллективный договор, Университет) представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Университете и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с законодательными и иными правовыми актами, действующими в Российской Федерации и Пермского края, а также Уставом Университета и Уставом профсоюза работников здравоохранения РФ.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пермский государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера» Министерства здравоохранения Российской Федерации. Полномочным представителем работодателя является ректор Университета; Работники Университета – лица, работающие в Университете по трудовому договору. Полномочным представителем работников Университета при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением является председатель первичной профсоюзной организации ПГМУ Профсоюза работников здравоохранения РФ.

1.4. В случаях, указанных в настоящем Коллективном договоре, отдельные обязательства и полномочия работодателя возлагаются на подчиненных ректору Университета руководителей – проректоров, начальников управлений и отделов, согласно должностным инструкциям.

1.5. Условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Университета, а по отдельным положениям также и на членов их семей, неработающих пенсионеров, уволенных из Университета в связи с уходом на пенсию.

1.6. Коллективный договор вступает в действие с момента подписания его сторонами договора и действует в течение 3 лет. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора в соответствии со ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) на срок не более трех лет.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Университете могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.9. Работодатель в семидневный срок направляет подписанный сторонами Коллективный договор на уведомительную регистрацию в управление труда Министерства труда и социального развития Пермского края.

1.10. Коллективный договор не позднее 10 рабочих дней после его подписания сторонами размещается на официальном сайте Университета и рассылается на электронную почту руководителей структурных подразделений.

1.11. Отдел кадров обеспечивает ознакомление с Коллективным договором под подпись всех лиц, поступающих на работу в Университет по трудовому договору.

1.12. Все другие общие положения заключения и действия настоящего Коллективного договора устанавливаются в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.13. В настоящем Коллективном договоре учтены предложения работников Университета.

1.14. Настоящий Коллективный договор составлен в трех экземплярах, один экземпляр хранится в управлении труда Министерства труда и социального развития Пермского края, один в юридическом отделе Университета, один - в первичной профсоюзной организации ПГМУ Профсоюза работников здравоохранения РФ (далее – профсоюзный комитет, профком).

2. Основные принципы взаимоотношений работодателя и профсоюзного комитета

2.1. Работники Университета, в том числе и не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профсоюзный комитет быть единственным представителем их интересов в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения Коллективного договора, соглашений и контроля за выполнением Коллективного договора.

2.2. Работодатель и работники признают, что выполнение положений настоящего Коллективного договора, задач, стоящих перед коллективом работников Университета, в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями. Они обязуются объединить эти усилия для удовлетворения нужд работников, по отдельным положениям – членов их семей или неработающих пенсионеров.

2.3. В соответствии со ст. 27 ТК РФ, предусматривающих участие профсоюзных органов в управлении образовательными организациями в целях развития социального партнерства, стороны обязуются:

— строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности;

— содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения;

2.4. Профсоюзный комитет оказывает всестороннюю поддержку работодателю в его деятельности по развитию Университета, защите общих интересов работников.

2.5. Стороны договорились, что работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на расчетный счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы сотрудников по заявлениям членов профсоюза. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», (далее – Федеральный закон № 10-ФЗ), ст. 377 ТК РФ).

2.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе перечислять на счет профкома по личному заявлению денежные средства для социальной защиты, а также других видов помощи, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

2.7. Выборный профсоюзный актив, не освобожденный от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей, в том числе для прохождения краткосрочной профучебы, участия в профсоюзных конференциях, пленумах, в интересах коллектива работников Университета, освобождается от основной работы с сохранением средней зарплаты на период выполнения этих обязанностей или учебы, если они не могут быть выполнены в нерабочее время (п.5 ст.25 Федерального закона № 10-ФЗ).

2.8. Работодатель безвозмездно предоставляет в распоряжение профсоюзного комитета помещение с телефонной связью. Хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование помещения профкома производятся за счет Университета. Работодатель гарантирует бесплатное пользование автотранспортом Университета, средствами связи, множительной техникой, обеспечивает помещениями для проведения профсоюзных собраний, конференций, семинаров (по надлежаще оформленным заявкам профкома).

2.9. Работодатель обеспечивает в соответствии с главой 58 ТК РФ, ст. 25 Федерального закона № 10-ФЗ трудовые права профсоюзных активистов, закрепленные в действующем законодательстве РФ.

2.10. Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзный комитет вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателя информацию по социально-трудовым вопросам. Профсоюзный комитет имеет право обсуждать полученную информацию с приглашением представителей работодателя (ст.17 Федерального закона № 10-ФЗ).

2.11. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, в т.ч. по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, льгот и преимуществ, а также по другим социально-бытовым вопросам, а также имеет право требовать устранения выявленных нарушений (ст.19 Федерального закона № 10-ФЗ).

2.12. Профсоюзный комитет по уполномочию работников вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления работодателя: ученом совете, советах факультетов, ректорате (ст.16 Федерального закона № 10-ФЗ).

2.13. Стороны обязуются объединить усилия для эффективного выполнения настоящего Коллективного договора, решения задач повышения авторитета Университета и его социально-экономического развития.

3. Прием, занятость, увольнение

3.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2. Трудовые отношения регулируются трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов, законов субъектов Российской Федерации и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами Университета, содержащими нормы трудового права.

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

3.3. В рамках регулирования трудовых отношений работодатель берет на себя следующие обязанности:

- до подписания трудового договора ознакомить работника с Уставом Университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового

распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами под подпись (ст. 68 ТК РФ);

- издать приказ о приеме на работу в трехдневный срок со дня фактического начала работы;

- не включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с нормами, содержащимися в трудовом законодательстве и Коллективном договоре, обеспечить соответствие содержания трудовых договоров требованиям Трудового кодекса РФ;

- обеспечить обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя;

- устанавливать продолжительность рабочего времени конкретного работника в трудовом договоре с учетом результатов специальной оценки условий труда;

- 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 в рамках трудового договора;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

- 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 Университетом в предусмотренных законом формах;

- 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 нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, согласовывать данные акты с представительным органом работников;

- не допускать принятия локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, а также локальных нормативных актов без соблюдения установленного законом порядка учета мнения представительного органа работников;

- организовать в случаях, предусмотренных законодательством, дополнительное профессиональное образование работников в срок не реже один раз в три года.

3.4. В рамках регулирования трудовых отношений работники принимают на себя следующие обязанности:

- предоставлять работодателю документы, подтверждающие право на заключение трудового договора непосредственно перед его заключением;

- предоставлять работодателю в течение срока действия трудового договора документы об изменении персональных данных, а также подтверждающие право продолжения осуществления трудовой деятельности или функции, включая документы об образовании, квалификации, состоянии здоровья, о наличии специальных прав и т.д. в течение 5-ти дней с даты их получения;

- незамедлительно сообщать 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);

- осуществлять контроль над сроками окончания действия своих квалификационных категорий, свидетельств об аккредитации специалиста и трудового договора. Обеспечить своевременное предупреждение руководителя структурного подразделения об истечении сроков действия указанных документов;

- немедленно после получения представлять в отдел кадров документы о повышении квалификации, о присвоении квалификационной категории, о присвоении ученых степеней и званий;

- своевременно представлять все необходимые документы для участия в объявленном конкурсном отборе на замещение должностей (для преподавателей, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников);

- своевременно прибывать в отдел кадров для оформления изменений условий труда и визированием заявлений по трудовым вопросам;

- не выезжать в рабочее время в поездки вне места нахождения работодателя без официального оформления командировки или отпуска;

- не допускать нарушений действующего законодательства.

3.5. Трудовые отношения при поступлении на работу в Университет оформляются трудовым договором. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, подписывается обеими сторонами, скрепляется печатью и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор при выполнении работником трудовой функции дистанционно, может быть заключен путем обмена электронными документами (ст. 312.2, 313.3 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ.

3.6. Трудовые договоры с работниками заключаются как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения, а также по соглашению сторон трудового договора, без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.6.1. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности с указанием срока избрания. Срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется Ученым советом Университета, в соответствии с локальными нормативными актами Университета и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет.

В случае, если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и работодателем заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год (ст. 332 ТК РФ).

3.6.2. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса определяются приказом Минобрнауки России от 05.08.2021 № 715 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» (ст. 336.1 ТК РФ).

3.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения

работы, не предусмотренной трудовым договором и должностной инструкцией.

3.8. Штатное расписание работодателя утверждается ректором с учетом задач, специфики деятельности Университета, действующих нормативов численности, объемов работы и предложений структурных подразделений.

3.9. В соответствии со ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Данное условие закрепляется в тексте трудового договора и в приказе о приеме на работу. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителей шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

3.10. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

3.11. При переводе работника на другую работу (по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда), работодатель соблюдает требования ст. 72–74 ТК РФ, включая:

- письменное уведомление работника;
- согласие работника при изменении условий труда, влекущих ухудшение его положения.

3.12. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, с учетом положений Коллективного договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.13. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника с соблюдением требований, предусмотренных в ст. 80 ТК РФ.

3.14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

3.15. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, предусмотрены Федеральным законом от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181.1 ТК РФ.

3.16. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст. 179,180 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют работники, граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

3.17. Стороны установили, что одновременное увольнение по инициативе работодателя двух работников Университета из одной семьи не допускается.

3.18. При увольнении работодатель обязуется:

- произвести окончательный расчет в последний день работы, включая выплату заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск и иных причитающихся сумм;

- выдать трудовую книжку (или сведения о трудовой деятельности в электронном виде) и другие документы в соответствии с ТК РФ.

3.19. Для работников, увольняемых по сокращению штата:

- работодатель оказывает содействие в трудоустройстве, включая направление информации в центр занятости и подбор вакансий в других подразделениях Университета;

- выплачивается выходное пособие (ст. 178 ТК РФ).

3.20. Для лиц с инвалидностью и семей, имеющих детей-инвалидов, работодатель гарантирует:

- приоритетное трудоустройство при замещении вакантных должностей;

- адаптацию рабочего места в соответствии с потребностями (ст. 9 ТК РФ).

3.21. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства РФ при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при:

- расторжении работодателем трудовых договоров с работниками-членами Профсоюза в случаях, предусмотренных ТК РФ;

- привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2, 3 ст. 99 ТК РФ (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);

- привлечении работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 – 4 ст. 113 ТК РФ (ч. 5 ст. 113 ТК РФ);

- утверждении графика отпусков (ч.1 ст. 123 ТК РФ).

- обеспечивать защиту и представительство работников — членов первичной профсоюзной организации в суде, комиссии по трудовым спорам,

при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением и расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

4. Условия и порядок оплаты труда

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России (Приложение №1). Локальные нормативные акты по оплате труда, принимаются работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством (ст.135 ТК РФ).

4.2. Заработная плата выплачивается работникам в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. При этом заработная плата в соответствии со статьей 132 ТК РФ максимальными размерами не ограничивается.

Заработная плата работника Университета состоит из частей:

- должностной оклад (ставка);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца в сроки: 18-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 3-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению работника заработная плата переводится на указанный счет в банке (ст.131 ТК РФ).

4.3. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается ректором с учётом мнения представительного органа работников (ст.136 ТК РФ). Расчетный листок выдается не ранее срока выплаты заработной платы за вторую половину отработанного месяца, в отделе учета расчетов с персоналом и обучающимися лично работнику, при наличии доверенности доверенному лицу.

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещенных профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других)

работнику производятся соответствующие доплаты в порядке и на условиях предусмотренных ТК РФ (ст. 149-158).

4.4. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и положений Коллективного договора по вопросам заработной платы осуществляется комиссией профкома по заработной плате.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим труда и отдыха определяется действующими в Университете правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, а также трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

По согласованию с работодателем, в зависимости от трудовой функции работника или специфики выполняемой работы время работы может отличаться от общих правил, действующих в Университете.

Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с нормами действующего законодательства РФ и не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Педагогическим работникам Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) и не зависит от результатов проведения специальной оценки условий труда.

Медицинским работникам Клинического многопрофильного медицинского центра устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ) и не зависит от результатов проведения специальной оценки условий труда. Продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

5.2. Норма рабочего времени на определенные периоды времени исчисляется по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями

(суббота, воскресенье), или шестидневной рабочей недели с одним выходным днем (воскресенье).

Для определенной категории работников Университета, указанных в приложении № 2 к КД, в связи с невозможностью соблюдения ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени в силу специфики производства (работы) либо отдельных видов выполняемых работ устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Учетный период определяется один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – три месяца.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не может превышать нормального числа рабочих часов.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем, за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ). Выходные дни таким работникам предусматриваются графиком сменности.

Сверхурочная работа не должна превышать норму, установленную законодательством РФ – не более 120 часов в год.

5.3. Привлечение работников Университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и Представительного органа работников по письменному приказу ректора.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4. Режим рабочего времени преподавательского состава в пределах 36-часовой рабочей недели определяется выполнением преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, воспитательной, творческо-исполнительской, организационно-методической, консультативной (для клинических кафедр) работы.

5.5. Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Объем преподавательской работы каждого преподавателя определяется Университетом самостоятельно в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры и не может превышать количества часов, установленных нормативно-правовыми актами.

Режим выполнения преподавателем иной работы регулируется индивидуальным планом работы, составляемым на учебный год.

5.6. Рабочее время водителей автомобилей регламентируется приказом Минтранса России от 16.10.2020 г. № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

5.7. Учет рабочего времени, контроль за своевременным началом и окончанием рабочего дня ведет работодатель, в том числе с помощью автоматизированной системы учета рабочего времени и технических средств доступа на территорию Университета. Контроль использования рабочего времени и перерыва для отдыха и питания осуществляется непосредственно руководителем.

5.8. Работа в порядке совместительства, согласно действующему законодательству РФ, должна выполняться работниками во внерабочее время.

5.9. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Отдельным категориям работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3,4 степени вредности и/или опасными условиями труда устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке предусмотренном «Положением о размерах выплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и продолжительности ежегодного дополнительного отпуска работникам ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России».

Научным работникам, имеющим ученую степень доктора наук, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью – 48 рабочих дней, а имеющим ученую степень кандидата наук – 36 рабочих дней (Постановление Правительства РФ от 12.08.1994 N 949 "О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень").

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (статья 267 ТК РФ).

Работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.10. Работодатель в лице отдела кадров уведомляет о времени начала отпуска работника под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

5.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях предусмотренных статьей 124 ТК РФ.

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

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

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

5.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.15. Работодатель по письменному заявлению работника, согласованному с руководителем структурного подразделения обязан предоставить отпуск с сохранением средней заработной платы (из средств иной, приносящей доход деятельности):

- отцу в случае рождения или усыновления ребенка – один календарный день;
- для родителей первоклассников – один календарный день (первое сентября, в случае если 1 сентября совпадает с выходным днем, то следующий за ним рабочий день);
- работникам в день регистрации брака – один календарный день;
- в случае смерти близких родственников – два календарных дня.

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

5.17. Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук предоставляются дополнительные отпуска в порядке и на условиях, предусмотренных главой 26 ТК РФ.

5.18. По письменному заявлению работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям 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;

5.19. Работодатель обязан предоставить работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.20. В рамках регулирования вопросов рабочего времени и время отдыха работодатель берет на себя следующие обязанности:

- предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца (статья 74 ТК РФ).

- привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа. Работу в выходной день оплачивать в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

- привлекать работника по инициативе работодателя к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, только в случае выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ) и если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

- предоставлять ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

- по письменному заявлению работника переносить отпуск на другой срок, если своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

- отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.21. В рамках регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха работник обязан соблюдать установленный в Университете, с учетом особенностей, установленных для отдельных категорий работников, режим рабочего времени и время отдыха, не допуская самовольного или произвольного его изменения.

5.22. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, лиц, с семейными обязанностями, инвалидов а также работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюзного комитета в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.
- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора.

6. Организация и обеспечение охраны и условий труда

6.1 Работодатель создаёт и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в силу требований ст.ст. 214, 217 ТК РФ на основании приказа Минтруда России от 29.10.2021 г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда» (далее – приказ Минтруда России № 776н), и на основании иных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда.

Локальные нормативные акты по охране труда утверждаются работодателем с учетом специфики своей деятельности и с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

6.2 Работодатель обеспечивает:

- проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) на всех рабочих местах Университета, в том числе с учетом установленных особенностей проведения СОУТ для отдельных категорий рабочих мест в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», приказом Минтруда России от 21.11.2023 г. № 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

Работодатель организует проведение СОУТ на рабочих местах медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, с обязательной оценкой воздействия биологического фактора. При оценке воздействия биологического фактора должны учитываться основные и сопутствующие заболевания пациентов, инфицированные биологические материалы и иные сведения, отражающие контакт и (или) воздействие на работников биологического фактора;

- функционирование системы управления охраной труда, оценку профессиональных рисков (ОПР), опасностей и их регулярный анализ в соответствии с требованиями ст. ст. 214, 218 ТК РФ, приказа Минтруда России № 776н с целью координации и организации совместных действий работодателя, работников, профсоюзного комитета, а также принятия компетентных решений по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников;

- создание комитета (комиссии) по охране труда;

- проведение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинских осмотров (ст. 220 ТК РФ) в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

- работникам, осуществляющим отдельные виды деятельности, проведение обязательного психиатрического освидетельствования. Порядок прохождения такого освидетельствования, его периодичность, а также виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование устанавливается приказом Минздрава от 20.05.2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

6.3 Работодатель разрабатывает и утверждает отдельными локальными нормативными актами порядок и нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и смывающих средств, в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», на основании единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.4 Работодатель разрабатывает и утверждает отдельными локальными нормативными актами порядок выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, с указанием места их выдачи, перечень профессий и

должностей, которым необходимо бесплатно выдавать молоко или другие равноценные пищевые продукты, в соответствии с нормами и условиями бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденными приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н, на основании проведенной СОУТ.

6.5 Работодатель разрабатывает и утверждает перечень профессий и должностей работников, выполняющих работы повышенной опасности, на основании результатов СОУТ и ОПР и в соответствии с Примерным перечнем работ повышенной опасности, к которым предъявляются отдельные требования по организации работ и обучению работников, установленным приложением № 2 к Примерному положению о системе управления охраной труда, утвержденному приказом Минтруда России № 776н.

6.6 Работодатель проводит 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 разрабатывает в соответствии с Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденными постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464, и иными государственными нормативными требованиями охраны труда, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

6.7 Работодатель организует обучение работников требованиям охраны труда и проверку знания требований охраны труда с отрывом от работы.

6.8 Работодатель финансирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее установленного законодательством. Работодатель обязуется ежегодно разрабатывать и утверждать отдельным локальным нормативным актом план мероприятий по улучшению условий и охраны труда. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда формируется на основании мероприятий, предусмотренных Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденный приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н, а также мероприятий, указанных в приказе Минтруда России от 11.07.2024 N 347н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

6.9 Служба охраны труда непосредственно подчиняется работодателю.

6.10 Работодатель сообщает в Пермскую краевую организацию профсоюза работников здравоохранения РФ (г. Пермь, Комсомольский

проспект, д. 37) о происшедших в Университете легких, тяжелых несчастных случаях и о несчастных случаях со смертельным исходом.

6.11 Работодатель обеспечивает пункты приема пищи и отдыха работников умывальником, техникой для подогрева воды и разогрева пищи, холодильником.

6.12 Работодатель создает условия для работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, осуществляющего свою деятельность в соответствии с «Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации» на основании Постановления Президиума ЦК Профсоюза от 29.05.2024 г. № 13-8.

Работодатель, для выполнения возложенных обязанностей уполномоченного по охране труда, предоставляет не менее 2 часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств работодателя в размере среднего месячного заработка. Уполномоченные проходят обучение по охране труда в образовательных организациях в соответствии с установленным законодательством порядком, по направлению работодателя и за счет средств работодателя.

Работодатель, за активную и добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний в организации, улучшению условий труда на рабочих местах, вправе применять меры материального и морального поощрения Уполномоченных.

7. Молодежная политика

7.1. В целях достижения устойчивого развития науки и образования, а также повышения профессионального потенциала молодых работников до 35 лет, работодатель реализует комплекс мер, направленных на расширение возможностей для их эффективной самореализации.

Приоритетными направлениями молодежной политики в Университете являются:

- проведение системной разъяснительной работы с молодыми специалистами и работниками для их закрепления в коллективе;
- создание условий для профессионального и карьерного роста;
- развитие механизмов поддержки и мотивации.

7.2. В целях формирования кадрового резерва, укрепления научно-образовательного потенциала и долгосрочного развития Университета, стороны пришли к соглашению осуществлять следующие меры поддержки молодых работников:

7.2.1. Работодатель обязуется:

- создавать условия для успешной социализации и эффективной самореализации молодых работников, развития потенциала молодых работников и его использования в интересах инновационного развития Университета;

- вовлекать молодых работников в корпоративную жизнь Университета, практику и информировать их о потенциальных возможностях саморазвития, обеспечения поддержки научной, творческой и предпринимательской активности;

- формировать целостную систему поддержки молодых работников, обладающих лидерскими навыками, инициативой и талантами;

- содействовать организации общественно значимых мероприятий в сфере молодежной политики;

- рассматривать вопросы о внедрении наставничества путем закрепления опытного работника – наставника (куратора) за молодым работником в первый год его работы в Университете;

- способствовать созданию условий для повышения квалификации молодых работников в том числе осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для молодых работников, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы.

7.2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- создавать условия для привлечения молодых работников к профсоюзной деятельности путем реализации мероприятий, мотивирующих их к вступлению в ряды членов Профсоюзного комитета;

- направлять молодых работников – членов Профсоюзного комитета на повышение их квалификации в области профсоюзной деятельности;

- проводить конференции, слеты, форумы, семинары, круглые столы по конкретным молодежным проблемам;

- содействовать самоорганизации молодых работников с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов;

- активно использовать законодательную нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

7.2.3. Университет и Профсоюзный комитет:

- вправе осуществлять мероприятия, направленные на укрепление и развитие корпоративной культуры Университета;

- вправе развивать партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в целях реализации молодежной политики, изучения передового опыта, применения новых форм и методов работы с молодыми работниками;

- поощряют молодых специалистов и молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности Профкома;

- проводят конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых специалистов и молодых работников.

8. Социальная поддержка работников

8.1. Университет обязуется:

8.1.1. В соответствии с действующим законодательством РФ и нормативными документами Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации осуществлять реализацию государственной политики социального страхования.

8.1.2. Производить присвоение звания «Заслуженный работник ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России» в соответствии с «Положением о заслуженном работнике ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России» (приложение № 4).

8.1.3. Обеспечивать условия для качественного питания работников и обучающихся в специально оборудованных помещениях Университета.

8.1.4. Предоставлять бесплатно спортивные залы и спортивный инвентарь для занятий работников в соответствии с графиком, согласованным с управлением по образовательной деятельности и профсоюзным комитетом.

Публиковать в информационных ресурсах Университета расписание работы спортивных секций и спортивных объектов с указанием периодов их доступности для работников Университета.

8.1.5. Предоставлять по желанию женщин, имеющих трех и более детей в возрасте до 7 лет, дополнительно два выходных дня в месяц без сохранения зарплаты.

8.1.6. Предоставлять скидку на оказание платных медицинских услуг в Клиническом медицинском многопрофильном центре Университета работникам, имеющих стаж работы по основному месту трудоустройства в Университете более года, в размере 15%.

8.1.7. Оказывать материальную помощь работникам в случаях и в порядке, предусмотренном Положением об оказании материальной помощи работникам ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России.

8.1.8. Поощрять работников за значимый вклад в развитие и укрепление Университета, многолетний добросовестный труд, высокое профессиональное мастерство, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, развитии научной деятельности, подготовке научно-педагогических кадров, а также за активную общественную деятельность на благо Университета и за другие достижения в Университете в соответствии с Положением о награждениях и поощрениях работников ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России.

8.1.9. При наличии финансовых возможностей, выделять средства на приобретение новогодних подарков для детей работников в возрасте до 14 лет.

8.1.10. При наличии финансовой возможности осуществлять софинансирование мероприятий, посвященных празднованию Нового года, Дня защитника Отечества, Международного женского дня 8 марта, Дня Победы 9 мая и юбилейных дат Университета.

8.2. Работодатель и Профсоюзная организация обязуются:

8.2.1. Организовывать мероприятия по добровольной вакцинации работников в период осложнения эпидемиологической ситуации, проведения диспансеризации.

8.2.2. Осуществлять мероприятия по развитию корпоративной культуры, включая: организацию корпоративных, культурных и спортивных мероприятий; внедрение программ адаптации и наставничества; поддержку инициатив работников; мониторинг социально-психологического климата в коллективе.

8.2.3. Ходатайствовать о представлении работников к государственным и ведомственным наградам за особые трудовые заслуги перед обществом и государством.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Проводить для членов Профсоюза спортивные, культурно-массовые, оздоровительные и иные мероприятия, способствующие укреплению коллектива и улучшению социального самочувствия работников. Работодатель оказывает содействие в предоставлении необходимых помещений и ресурсов в порядке, установленном локальными актами Университета.

8.3.2. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств ППО ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России в соответствии с действующим положением «Материальная помощь членам профсоюза».

8.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в Университете, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

8.3.4. Оказывать членам Профсоюза консультационную, правовую и организационную помощь по трудовым и социальным вопросам, включая защиту их интересов во взаимоотношениях с работодателем.

8.3.5. Активно использовать законодательную нормативную базу по трудовому праву с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий членов профсоюза.

9. Контроль за выполнением Коллективного договора

9.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, и их представители.

9.2. Профсоюзный комитет в порядке контроля за выполнением коллективного договора имеет право:

- осуществлять проверки силами своих комиссий и актива;
- запрашивать информацию у работодателя;
- ежеквартально заслушивать на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения коллективного договора.

9.3. Ректор ежегодно отчитывается перед ученым советом о деятельности Университета, информирует коллектив о результатах выполнения Коллективного договора.

9.4. Профсоюзный актив контролирует выполнение Коллективного договора в рабочее время.

9.5. При возникновении разногласий с работодателем, связанных с применением Коллективного договора, работники вправе обратиться работодателю или профсоюзный комитет для разрешения спорной ситуации в рабочем порядке. Если спор в этом случае не разрешен, то он рассматривается в порядке, установленном законодательством РФ.

9.6. Лица, виновные в неисполнении или нарушении положений Коллективного договора, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральным законом № 10-ФЗ.

9.7. При своевременном и полном выполнении положений Коллективного договора профсоюзный комитет не призывает работников к забастовкам или иным коллективным акциям протеста, стремится к организации бесконфликтного взаимодействия с работодателем.

9.8. Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, направляются на уведомительную регистрацию в управление труда Министерства труда и социального развития Пермского края в порядке, установленном для заключения Коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать условия настоящего Коллективного договора.

9.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета.

9.10. При реорганизации Университета (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.11. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Приложение № 1. «Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России»

2. Приложение № 2. Список должностей с суммированным учетом рабочего времени
3. Приложение № 3. «Положение о заслуженном работнике ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России».
4. Приложение № 4. Соглашение ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России по охране труда на 2025-2028 гг.

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА
Е.А. ВАГНЕРА» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

 ПЕРМСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ	Планово- экономическое управление	Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера» Министерства здравоохранения Российской Федерации	Стр. 1 из 15
---	---	--	------------------------------------

Приложение № 1
к Коллективному договору

Председатель первичной
профсоюзной организации ПГМУ
Профсоюза работников
здравоохранения РФ

« _____ » Ю.А. Уточкин 2025 г.



Ректор ФГБОУ ВО ПГМУ
им. академика Е.А. Вагнера
Минздрава России

« _____ » _____ Благонравова 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования «Пермский
государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА Е.А. ВАГНЕРА» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ			
	Планово-экономическое управление	Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера» Министерства здравоохранения Российской Федерации	Стр. 2 из 15

Содержание

1. Общие положения	3
2. Порядок и условия оплаты труда работников Университета	5
3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	7
4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	10
5. Условия оплаты труда ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера	14
6. Другие вопросы	15
7. Заключительные положения	155
Приложение № 1. Размеры окладов (должностных окладов) работников	15

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА Е.А. ВАГНЕРА» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ			
 ПЕРМСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ	Планово-экономическое управление	Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера» Министерства здравоохранения Российской Федерации	Стр. 3 из 15

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера» Минздрава России (далее – Университет) за счет всех источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации № 583 от 5 августа 2008г. «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 462н от 28 августа 2008г. «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации», Уставом, Коллективным договором Университета и иными нормативными актами.

1.3. Положение определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников Университета;

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА Е.А. ВАГНЕРА» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ			
	Планово-экономическое управление	Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера» Министерства здравоохранения Российской Федерации	
		Стр. 4 из 15	

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера Университета.

1.4. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, установленного на календарный год.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Университета, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников Университета, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера труда при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА Е.А. ВАГНЕРА» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ			
 ПЕРМСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ	Планово-экономическое управление	Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера» Министерства здравоохранения Российской Федерации	Стр. 5 из 15

1.8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником и (или) в дополнительном соглашении к трудовому договору.

1.10. В дополнительном соглашении к трудовому договору конкретизированы условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для начисления выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества выполняемой работы.

1.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Университета

2.1. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

- отраслевого соглашения в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации;
- профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА
Е.А. ВАГНЕРА» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

 ПЕРМСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ	Планово- экономическое управление	Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера» Министерства здравоохранения Российской Федерации	Стр. 6 из 15
--	---	--	-----------------------------------

- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета работников Университета;
- коллективного договора и иных локальных нормативных актов Университета.

2.2. При формировании системы оплаты труда в Университете устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества выполняемых работ и эффективности деятельности работников по установленным критериям и показателям.

2.3. Фонд оплаты труда работников Университета формируется за счет всех источников финансирования, в том числе исходя из объема выделенного государственного задания на календарный год, средств обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4. Размеры окладов устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), приведенным в приложении № 1 к настоящему Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.5. В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА Е.А. ВАГНЕРА» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ			
	Планово-экономическое управление	Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера» Министерства здравоохранения Российской Федерации	Стр. 7 из 15

2.6. Размеры окладов в обязательном порядке индексируются на основании соответствующих нормативных актов Российской Федерации на величину, указанную в данных актах.

2.7. Работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения с учетом условий труда.

2.8. Работникам Университета устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Университета осуществляется следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2. Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере и устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда, в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в следующих размерах (в процентах от должностного оклада):

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА Е.А. ВАГНЕРА» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ			
	Планово-экономическое управление	Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера» Министерства здравоохранения Российской Федерации	Стр. 8 из 15

- по подклассу 3.1 – не менее 4%;
- по подклассу 3.2 - не менее 6%;
- по подклассу 3.3 - не менее 8%;
- по подклассу 3.4 - не менее 10%;
- по классу 4 - не менее 12%.

Размер выплат работникам Университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда определяется на основании Положения о размерах выплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России.

3.3. Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется за счет средств Университета в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.4. В связи с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Университета применяется районный коэффициент. Районный коэффициент начисляется на заработную плату в размере 15 % в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 2 июля 1987 г. № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Заработная плата включает в себя оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.5. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Университета в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА Е.А. ВАГНЕРА» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ			
 ПЕРМСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ	Планово-экономическое управление	Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера» Министерства здравоохранения Российской Федерации	Стр. 9 из 15

3.6. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников Университета, но непосредственно связанную с деятельностью Университета.

3.7. К дополнительным видам работ педагогических работников Университета относятся работа по классному руководству, заведование кабинетами и т.д. К дополнительным видам работ работников Университета относится возложение материальной ответственности, ведение табелей учета рабочего времени и т.д.

Размер доплат утверждается локальным нормативным актом Университета.

3.8. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Университета устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам Университета, получающим оклад, в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.10. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам Университета за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

3.11. Повышения оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время, ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Работникам Университета устанавливаются следующие размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время:

- 70 % часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) врачебному медицинскому персоналу;
- 60 % часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) среднему медицинскому персоналу;

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА Е.А. ВАГНЕРА» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ			
 ПЕРМСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ	Планово-экономическое управление	Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера» Министерства здравоохранения Российской Федерации	
		Стр. 10 из 15	

– 50% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) младшему медицинскому персоналу;

– 20 % часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) прочему персоналу.

3.12. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютном размере.

3.13. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.14. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.15. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.16. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Университета и (или) дополнительных соглашениях к ним.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников Университета за выполненную работу работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера, в том числе:
 - выплаты к профессиональному празднику «День медицинского работника»;
 - при награждении государственными и ведомственными наградами;
 - в связи с юбилейными датами. Выплаты в связи с юбилейной датой назначаются работнику при достижении 50-летнего возраста и затем каждые 5

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА
Е.А. ВАГНЕРА» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

 ПЕРМСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ	Планово- экономическое управление	Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера» Министерства здравоохранения Российской Федерации	Стр. 11 из 15
--	---	--	------------------------------------

лет, при условии работы в Университете не менее пяти лет в размере 35% от должностного оклада в зависимости от занимаемой ставки, в расчете не более 1,0 ставки;

— и другие выплаты.

4.2. Иные выплаты стимулирующего характера носят единовременный характер и назначаются приказом ректором по представлению руководителей структурных подразделений.

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

4.4. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работников Университета к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему. Назначение работникам Университета выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов и выплат компенсационного характера.

4.5. Премияльные выплаты в отчетном периоде осуществляются работникам Университета в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в учреждении показателей и критериев эффективности деятельности.

4.6. Стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются работникам приказом ректора или проректора, которому делегированы полномочия по принятию решения и наделенному правом подписи, на основании решения комиссии.

4.7. Ректор или проректор, которому делегированы полномочия по принятию решения и наделенному правом подписи, издает приказ об установлении работникам соответствующих стимулирующих и премиальных

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА Е.А. ВАГНЕРА» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ			
 ПЕРМСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ	Планово-экономическое управление	Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера» Министерства здравоохранения Российской Федерации	Стр. 12 из 15

выплат в размерах, определенных комиссией в соответствии с Положением об оплате труда.

4.8. При премировании учитываются следующие показатели:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат для всех категорий работников Университета устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Университета, позволяющих оценить результативность и качество их работы, утвержденных локальными нормативными актами.

4.10. Устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности педагогическим работникам, медицинскому персоналу до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые педагогические и медицинские работники), а также педагогическим, медицинским работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

 ПЕРМСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ	Планово- экономическое управление	Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера» Министерства здравоохранения Российской Федерации	Стр. 13 из 15
--	---	--	-------------------------------------

4.11. Молодым педагогическим и медицинским работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 20% от оклада.

4.12. Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени кандидата наук устанавливается ежемесячная выплата в размере 20% от оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим пунктом сохраняется за работником право на получение надбавки в соответствии с пунктом 4.8 настоящего Положения.

4.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.14. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере, за исключением п.4.8 и 4.9 настоящего Положения.

4.16. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора, а также могут носить разовый характер.

4.17. Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

4.18. Условия получения выплат стимулирующего характера за качество выполненных работ, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в дополнительных соглашениях трудовых договоров работников.

4.19. Требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников Университета, дата начала осуществления выплат стимулирующего характера, продолжительность осуществления выплат/периодичность их осуществления, размер либо порядок определения размера выплат и иные условия осуществления выплат утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

4.20. Ректор Университета вправе в установленном законодательством порядке уменьшить либо отменить выплаты стимулирующего характера.

 ПЕРМСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ	Планово- экономическое управление	Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера» Министерства здравоохранения Российской Федерации	Стр. 14 из 15
--	---	--	------------------------------------

5. Условия оплаты труда ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда ректора университета устанавливаются в трудовом договоре и (или) дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.2. Размер оклада ректора определяется Министерством Здравоохранения Российской Федерации в зависимости от сложности труда.

5.3. Ректору Университета устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Министерством здравоохранения Российской Федерации, на основании приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации с указанием размера такой выплаты.

5.4. Ректору Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Заработная плата проректоров и главного бухгалтера состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.6. Оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада ректора Университета.

5.7. Проректорам, главному бухгалтеру могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.8. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера проректоров, главного бухгалтера предусматриваются в трудовом договоре и (или) в дополнительном соглашении к нему.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера) не может превышать кратности 8 (приказ Минздрава России от 6 февраля 2017г. № 40н).

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА Е.А. ВАГНЕРА» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ			
 ПЕРМСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ	Планово-экономическое управление		
		Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера» Министерства здравоохранения Российской Федерации	Стр. 15 из 15

6. Другие вопросы

6.1. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

6.2. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации в целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам Университета с их согласия может устанавливаться дежурство на дому в соответствии с локальным нормативным актом Университета.

6.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда ректор Университета несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4. Штатное расписание Университета утверждается ректором Университета ежегодно на 1 сентября и включает в себя все должности педагогических работников, медицинских работников, специалистов и служащих, а также профессии рабочих в соответствии с номенклатурой должностей.

7. Заключительные положения

7.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение, за исключением случаев, указанных в пункте 7.2 настоящего Положения, вносятся по решению Комиссии по ведению коллективных переговоров.

7.2. Изменения в приложение № 1 к настоящему Положению, которые вносятся в связи с вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным настоящим Положением) могут вноситься приказом ректора Университета, согласованным с председателем первичной профсоюзной организации ПГМУ Профсоюза работников здравоохранения РФ.

Приложения:

Приложение № 1. Размеры окладов (должностных окладов) работников

Список должностей с суммированным учетом рабочего времени

Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Учетный период
Служба безопасности	Вахтер Сторож	Один год
Отдел главного механика	Слесарь	Один год
Клиническая стоматологическая больница	Врач-анестезиолог-реаниматолог Врач-стоматолог-хирург Врач-челюстно-лицевой хирург Медицинская сестра палатная Медицинская сестра-анестезист Операционная медицинская сестра Медицинская сестра Санитар	Три месяца
Клиническая стоматологическая больница	Лифтер Уборщик	Один год

Примечание: Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца (статья 104 ТК РФ).

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА
Е.А. ВАГНЕРА» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

 ПЕРМСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА Е.А. ВАГНЕРА	Первичная профсоюзная организация ПГМУ Профсоюза работников здравоохранения РФ	Положение о Заслуженном работнике ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России	Стр. 1 из 3
---	---	---	-------------

Приложение № 3
к Коллективному договору

Председатель первичной
профсоюзной организации ПГМУ
Профсоюза работников
здравоохранения РФ

Ю.А. Уточкин
«_____» _____ 2025 г.



Ректор ФГБОУ ВО ПГМУ
им. академика Е.А. Вагнера
Минздрава России

С. Благоданова
«_____» _____ 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о Заслуженном работнике
ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА Е.А. ВАГНЕРА» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ			
 ПЕРМСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ	Первичная профсоюзная организация ПГМУ Профсоюза работников здравоохранения РФ		
		Положение о Заслуженном работнике ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России	Стр. 2 из 3

1. Настоящее положение о Заслуженном работнике ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России (далее – Положение) устанавливает порядок принятия решения о присвоения звания «Заслуженный работник ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России», а также перечень льгот, предоставляемых Заслуженным работникам ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России.

2. Звание «Заслуженный работник ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России» (далее – Заслуженный работник) присваивается работникам ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России (далее – Университет), внесшим большой вклад в дело воспитания и обучения студенчества, в организацию и обеспечение учебного процесса, в развитие и укрепление материально-технической базы, имеющим общий непрерывный стаж в Университете не менее 20 лет.

3. На присвоение звания Заслуженный работник могут претендовать:

- преподаватели, прославившие Университет научными достижениями, добившиеся значительных успехов в здравоохранении и подготовке медицинских кадров, активно занимавшиеся общественной работой;
- другие категории работников Университета при образцовом выполнении своих обязанностей.

4. Представления к званию Заслуженный работник подготавливаются руководителями структурных подразделений и профгруппорганами и подаются в профком до 1 сентября текущего года.

5. Профком рассматривает, утверждает список рекомендуемых кандидатур к присвоению звания Заслуженный работник и направляет вышеуказанный список ректору Университета.

6. Решение о присвоении звания Заслуженный работник принимается ректором с учетом мнения профкома и изданием соответствующего приказа.

7. Оформление и учет удостоверений, выдаваемых Заслуженным работникам, осуществляет Профсоюзный комитет на основании приказа ректора Университета.

8. Лицам, получившим звание Заслуженный работник, вручается в торжественной обстановке удостоверение единого образца с фотографией, заверенное печатью с подписью ректора и председателя профкома.

9. Заслуженные работники могут входить в совет ветеранов Университета и участвуют в его работе в порядке, установленными соответствующими локально-нормативными актами.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА Е.А. ВАГНЕРА» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ			
 ПЕРМСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ	Первичная профсоюзная организация ПГМУ Профсоюза работников здравоохранения РФ		
		Положение о Заслуженном работнике ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вагнера Минздрава России	Стр. 3 из 3

10. Заслуженному работнику предоставляются следующие льготы:

- участие в научно-практических конференциях, проводимых Университетом;
- участие в культурно-массовых мероприятиях на льготных условиях;
- пользование библиотекой Университета;
- вакцинопрофилактика в КММЦ;
- предоставление скидки на оказание платных медицинских услуг в КММЦ в размере 15 %.

11. Заслуженный работник имеет право принимать участие в торжествах по случаю Дня Университета, Дня медицинского работника, Дня Победы, Дня пожилого человека.

12. Взаимодействие с Заслуженными работниками осуществляет Профсоюзный комитет (ответственный за социальную помощь сотрудникам) и председатели профбюро факультетов Университета.

13. Положение вступает в силу с момента подписания Коллективного договора, срок действия Положения соответствует периоду действия Коллективного договора.

Со стороны работников
Председатель ППО ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А.
Вagnera Минздрава России профессионального союза работников
здравоохранения РФ

Со стороны работодателя
Ректор ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вagnera
Минздрава России



Соглашение ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е.А. Вagnera Минздрава России по охране труда на 2025-2028 гг.

Мероприятия по охране труда на 2025-2028 гг.

№ п/п	Содержание работ, мероприятия	Объект	Сумма (тыс.руб)	Исполнитель	Срок выполнения	Улучшение условий труда (чел.)
1	2	3	4	5	6	7
Организационные мероприятия						
1	Проведение специальной оценки условий труда: реализация мер, разработанных по результатам их проведения	По разделу: здравоохранение, образование	600,00	Планово-экономическое управление Управление закупок Комиссия по специальной оценке условий труда Служба охраны труда	в течение года	600
2	Проведение обучения по охране труда и (или) обучения по вопросам безопасного ведения работ	По разделу: здравоохранение, образование	125,10	Планово-экономическое управление Управление закупок Руководители структурных подразделений Служба охраны труда	в течение года	
Мероприятия по улучшению условий труда и проживания, санитарно-бытовые мероприятия						
1	Приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении штатного функционирования производственного оборудования, средств аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении.	общеежития, корпуса	1 425,27	Планово-экономическое управление Управление закупок Управление по эксплуатации и обслуживанию имущественного комплекса	в течение года	
2	Санитарно-бытовые мероприятия	корпуса, подразделения КММЦ	2 674,19	Планово-экономическое управление Управление закупок Управление по эксплуатации и обслуживанию имущественного комплекса	в течение года	

3	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха: расчистка, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений	корпуса, общежития, подразделения КММЦ	607.70	Планово-экономическое управление Управление закупок Управление по эксплуатации и обслуживанию имущественного комплекса	в течение года
Технико-технологические (технические) мероприятия					
1	Ремонт и обслуживание систем вентиляции, кондиционеров. Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочих и обслуживаемых зонах помещений.	корпуса, общежития, подразделения КММЦ	1 123.00	Планово-экономическое управление Управление закупок Управление по эксплуатации и обслуживанию имущественного комплекса	в течение года
2	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников.	общежития, корпуса, подразделения КММЦ	691.25	Планово-экономическое управление Управление закупок Управление по эксплуатации и обслуживанию имущественного комплекса	в течение года
Лечебно-профилактические мероприятия					
1	Проведение обязательных профилактических и периодических медицинских осмотров (обследований)	По разделу: здравоохранение, образование		Планово-экономическое управление Служба охраны труда	в течение года
2	Психиатрическое освидетельствование работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работниками в условиях повышенной опасности.	По разделу: здравоохранение, образование	300.00	Планово-экономическое управление Управление закупок Служба охраны труда	в течение года
3	Медицинские услуги по приему врачом-психиатром и врачом наркологом в рамках проведения предварительного медицинского осмотра	По разделу: здравоохранение, образование	50.00	Планово-экономическое управление Управление закупок Служба охраны труда	в течение года
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
1	Обеспечение работников, занятых на работах связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами	По разделу: здравоохранение, образование	400.00	Планово-экономическое управление Управление закупок Руководители структурных подразделений Служба охраны труда	в течение года
2	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой	По разделу: здравоохранение, образование	100.00	Планово-экономическое управление Управление закупок Руководители структурных подразделений Служба охраны труда	в течение года
Иное: мероприятия по обеспечению санитарных и бытовых условий инфраструктуры университета					

1	Иные мероприятия по обеспечению санитарных и бытовых условий объекта социальной инфраструктуры университета	По разделу: здравоохранение, образование	3 502.39	Планово-экономическое управление Управление закупок Управление по эксплуатации и обслуживанию имущественного комплекса	в течение года
---	---	--	----------	---	----------------

Руководитель службы охраны труда

И.А. Болотова

Согласовано:
Начальник ПЭУ

Л.Н. Копытова



В документе прошито пронумеровано и скреплено
(шестьдесят шесть) лист(ов).

 А.С. Лагонравова

Председатель ППО ПГМУ
Профсоюза работников
здравоохранения РФ

 Ю.А. Уточкин

