

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Ростовский государственный медицинский университет»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на 2021-2024 гг.

Принят на Конференции работников  
и обучающихся университета  
«21» сентября 2021 года

От работодателя	От работников
Ректор ФГБОУ ВО РостГМУ Минздрава России  С.В. Шлык	Председатель первичной профсоюзной организации ФГБОУ ВО РостГМУ Минздрава России Ростовской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ  Д.И. Закусилев
Дата подписания Коллективного договора «28» сентября 2021 года	

Коллективный договор прошел уведомительную  
регистрацию в управлении по труду  
министерства труда и социального развития  
Ростовской области

Регистрационный № 16246/21-1635  
от 16.11.2021

г. Ростов-на-Дону  
2021 год

предусмотренных трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ростовский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, принимаемым ученым советом Университета и утверждаемым приказом ректора, по согласованию с профсоюзным комитетом Университета.

5.2. Работодатель устанавливает выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда Работников ФГБОУ ВО РостГМУ Минздрава России, Положением о критериях оценки эффективности деятельности и порядке определения размера стимулирующих выплат научно-педагогическим работникам ФГБОУ ВО РостГМУ Минздрава России (эффективный контракт) и иными локальными нормативными актами Университета.

5.3. Премирование работников Университета производится согласно Положению о премировании (приложение к Положению об оплате труда Работников ФГБОУ ВО РостГМУ Минздрава России).

5.4. Работодатель обязуется при расчете и выдаче заработной платы:

- выплачивать причитающуюся Работникам заработную плату за первую часть отработанного месяца 20-го числа этого месяца. Заработную плату за вторую часть месяца Работодатель выплачивает 5-го числа месяца, следующего за расчетным; извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате (расчетный листок);
- производить оплату учебного оплачиваемого отпуска в срок, установленный для выплаты заработной платы;
- оплату ежегодного оплачиваемого отпуска производить не позднее чем за 3 дня до его начала.

5.5. Ежегодно Работодатель информирует трудовой коллектив о расходах средств на оплату труда в Университете.

## **Раздел VI. Социальная защита молодёжи**

6.1. В целях эффективного участия молодёжи (обучающихся, молодых работников и специалистов в возрасте до 35 лет) в деятельности и развитии Университета стороны считают социальную защиту молодёжи приоритетным направлением совместной деятельности. Для защиты социально-экономических прав молодёжи, привлечения её к активной профессиональной и общественной жизни, реализации молодёжной политики стороны договорились о:

- проведении работы с молодёжью в целях обеспечения кадрового потенциала регионов квалифицированными медицинскими работниками;
- содействии их адаптации в коллективе, служебному росту, получению



профессиональных компетенций и повышению профессиональной квалификации;

- развитию профессиональной и творческой активности молодежи;
- поддержке молодежных общественных и профессиональных объединений;
- обеспечении правовой и социально-экономической защищенности молодежи, особенно имеющих семью и детей, а также активно участвующих в развитии Университета;
- формировании условий для здорового образа жизни, активизации молодежного и семейного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

#### 6.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить соблюдение требований законодательства в процессе обучения и совершенствования профессиональных навыков;
- обеспечивать всестороннюю поддержку и поощрение молодежных инициатив;
- по заявлению от сотрудника, обучающегося без отрыва от производства, устанавливать ему сокращенную продолжительность рабочего времени или гибкий график работы.

#### 6.3. Профком обязуется:

- поддерживать и координировать деятельность комиссий Профкома по работе с молодежью;
- содействовать защите социально-экономических прав и гарантий молодежи;
- проводить работу по привлечению молодежи в профсоюз, к участию в профсоюзной деятельности, а также другие общественные, культурно-массовые, спортивные и профессиональные организации;
- осуществлять контроль соблюдения установленных для молодежи законодательством льгот и дополнительных гарантий.

### **Раздел VII. Социальное и медицинское обеспечение и льготы**

7.1. Профком принимает на себя обязательства по организации и проведению культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных, научно-практических и иных мероприятий с обучающимися и работниками Университета, членами их семей. В целях реализации этой задачи Работодатель, на основании письменного ходатайства председателя Профкома, в течение года отчисляет Профкому денежные средства из расчета не менее 0,5% от фонда оплаты труда на проведение культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных, научно-практических и иных мероприятий, при наличии свободных внебюджетных средств.

7.2. Стороны договорились о создании условий для реализации права Работников на отдых и лечение.

7.3. Работодатель, при наличии возможности, предоставляет обучающимся, работникам, их близким родственникам и ветеранам Университета бесплатную своевременную и качественную медицинскую помощь в клинике Университета по программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи (если данный вид помощи оказывается клиникой Университета).

7.4. В целях охраны и заботы о здоровье сотрудники имеют право на проведение им профилактических осмотров и вакцинаций.

7.5. В соответствии с Трудовым кодексом РФ Работнику Университета по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Стороны договорились, что, помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году на основании письменного заявления работника в обязательном порядке предоставляется:

- сотрудникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- сотрудникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему без матери ребенка в возрасте до 14 лет.

7.6. Работодатель вправе предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни:

- для родителей школьников младших классов (1-4 классы) — 1 сентября;
- для работников, впервые вступивших в брак, — 3 дня;
- в связи с юбилеями (50 лет и далее через каждые 10 лет, а также при выходе на пенсию) — 1 день;
- для погребения близких родственников — 3 дня;
- членам профсоюза по письменному обращению Профкома — не более 2 дней в год.

7.7. Работодатель обязуется создавать условия женщинам для совмещения обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также содействовать организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

## **Раздел VIII. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

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