

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«МОСКОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
КЛИНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
ИМ. М.Ф. ВЛАДИМИРСКОГО»
(ГБУЗ МО МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского)**

на 2022-2025 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, двухсторонним отраслевым Соглашением между Министерством здравоохранения Московской области и Московской областной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и является основным правовым актом, определяющим социально-трудовые отношения с работодателем.

1.3. Стороны коллективного договора:

1.3.1. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель - Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Московской области «Московский областной научно-исследовательский клинический институт им. М.Ф.Владимирского» (далее Институт) в лице Директора Соболева Константина Эдуардовича, действующего на основании Устава и Работники учреждения, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация работников здравоохранения РФ МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского (далее ППОРЗ РФ МОНИКИ им. М.Ф.Владимирского) в лице Председателя Синициной Галины Георгиевны, действующего на основании Устава профсоюза и представляющего 72,7% работников - членов профсоюза.

1.4. Действие коллективного договора:

1.4.1. Настоящий Коллективный договор заключен 01 февраля 2022 года и действует по 31 января 2025 года.

1.4.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ч.3 ст.43 ТК РФ). Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст.30 ТК РФ).

1.4.3. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации (ч.5 ст.43 ТК РФ). При смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а так же на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового

законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, Отраслевого соглашения и настоящего Коллективного договора.

1.6. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, занятости, профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных, по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, отраслевым Соглашением, другими соглашениями, трудовых прав, гарантий и компенсаций работникам, развития социального партнёрства и взаимной ответственности сторон за выполнение принятых обязательств, способствующих стабильной и эффективной работе.

1.7. Общие обязательства сторон:

1.7.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ГБУЗ МО МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется:

-добиваться стабильного финансового положения ГБУЗ МО МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского;

- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

- создавать условия труда, соответствующие требованиям по охране труда

- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- способствовать повышению профессионального уровня работников;

- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников;

1.7.2. Работодатель признает ППОРЗ РФ МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского единственным представителем работников Института, уполномочивших её представлять их интересы в области труда и социально-экономических отношений.

1.7.3. Работодатель принимает решения по социально-трудовым вопросам с учётом мотивированного мнения выборного органа ППОРЗ РФ МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского.

1.7.4. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Института первичная профсоюзная организация обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда,

- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права.

1.7.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профсоюзная организация обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

2.Трудовые отношения

- 2.1.Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудового договора (эффективного контракта) и оформляются в письменной форме в двух экземплярах, которые хранятся у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора (эффективного контракта) регламентируется ст.57 ТК РФ с обязательным указанием структурного подразделения, наименования должности, профессии с указанием квалификации.
- 2.2.Трудовой договор (эффективный контракт) с работником о приеме на работу заключается как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор (эффективный контракт)). (ст.58 ТК РФ).
- 2.3. Работодатель обязуется в 3-х дневный срок со дня заключения трудового договора (эффективного контракта) с работником издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытаний при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре (эффективном контракте), ознакомить работника с приказом, локальными нормативными актами коллективным договором Института под роспись (ст.68 ТК РФ).
- 2.4.Срочный трудовой договор (эффективный контракт) прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора (эффективного контракта) в связи с истечением срока его действия, работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до дня увольнения. (ст.79 ТК РФ).
- 2.5.Перевод на другую работу, перемещение, временный перевод на другую работу, перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением, изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, осуществляется в порядке, установленном законодательством (ст. 72-74 ТК РФ) Российской Федерации.
- 2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ) и иными Федеральными законами.
- 2.7. Работник имеет право заключать трудовые договора (эффективные контракты) о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя или у другого работодателя (ст.60.1. ТК РФ).
- 2.8. Работнику с письменного согласия может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. (ст.60.2. ТК РФ)
- 2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 77 Трудового кодекса Российской Федерации). Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

2.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены статьями 178-181 Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

2.11. Производить взаимные консультации и учитывать мотивированное мнение ППОРЗ РФ МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского при решении вопросов реализации трудовых прав работников.

3. Рабочее время

3.1. Продолжительность рабочего времени, продолжительность ежедневной работы (смены) режим рабочего времени устанавливается для работников в зависимости от занимаемой ими должности (структурного подразделения) Правилами внутреннего трудового распорядка в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов РФ.

3.2. Для работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени вне зависимости от условий труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ):

- не более 39 часов в неделю - для медицинских работников в соответствии со ст. 350 ТК РФ;

- 36, 33, 30, 24 часа в неделю - для медицинских работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 (ред. от 24.12.2014) "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности".

3.3. Сокращённая продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочем месте которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда класса 3 (подклассы 3.3. и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4) устанавливается – не более 36 часов в неделю.

Сокращённая продолжительность рабочего времени составляет:

- подкласс 3.3 – 36 часов в неделю,

- подкласс 3.4 – 33 часа в неделю,

- класс 4 – 30 часов в неделю.

3.4. С письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору на основании Соглашения, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы(смены) для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с ч.1 ст. 92 ТК РФ:

- при 36 часовой рабочей неделе – до 12 часов,

- при 30 часовой рабочей неделе – до 8 часов (ст.94 ТК РФ).

3.5. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.6. Сокращённую продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ):

- 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,

3.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ)

3.8. По соглашению между работником и работодателем может быть установлен как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смены) или неполная рабочая неделя следующим категориям работников (ст.93 ТК РФ):

- беременным женщинам,
 - одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
 - лицам осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени.

4. Оплата труда

Работодатель обязуется выплачивать заработную плату, стимулирующие выплаты, надбавки, выплаты социального характера и иные выплаты за период работы:

4.1. в полном размере причитающуюся работнику заработную плату два раза в месяц:
- 10-го и 25-го числа каждого месяца (25- расчет за первую половину месяца; 10-окончательный расчет за месяц);

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ);

4.2. выплаты перечислять в безналичной форме на банковский счет Работника, указанный им в письменной форме;

4.3. работнику может быть открыт специальный карточный счет и выдана зарплатная карта, в этом случае все расходы по содержанию карты и перечислению денежных средств несет Работодатель. В случае утери Работником такой карты она подлежит восстановлению за счет средств Работника;

4.4. в день увольнения специальный карточный счет может быть закрыт банком по заявлению Работника.

4.5. Ежемесячно извещать в электронной форме всех работников о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

4.6. Производить начисления заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ МО МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского.

4.7. Производить повышение тарифных окладов работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, не менее 4% (ст.147 ТК РФ).

4.8. За работу в ночное время (с 22-00 до 06.00) всем работникам производить доплату в размере 50% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (ст.154 ТК РФ) и 100% оплату ночных дежурств, работникам отделений оказывающих экстренную медицинскую помощь.

4.9. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере (Положение об оплате труда работников ГБУЗ МО МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского).

4.10. При наличии финансовой возможности (ст.135 и ст.144 ТК РФ) и согласно Положению об оплате труда ГБУЗ МО МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского осуществлять выплаты стимулирующего характера работникам за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты в соответствии с утвержденными в установленном порядке критериями оценки эффективности деятельности работников.

4.11. Сохранить за работниками, направляемыми работодателем на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, с учетом п.3 Постановления Совета Министров РСФСР от 17.01.1991 №27, ст.187 ТК РФ. Для исчисления средней заработной платы расчетным периодом установить 12 месяцев.

4.12. При направлении работника в командировку по основному месту работы на работе по совместительству оформлять отпуск без сохранения заработной платы (Письмо Роструда от 24.01.2020г. № ПГ/37451-6-1).

4.13. Производить определение средней заработной платы из фактически начисленной заработной платы за фактически отработанные дни за 12 месяцев, предшествующих событию. (Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 №922).

Перечень выплат включаемых в расчет среднего заработка:

- заработная плата, начисленная работникам по должностным окладам (тарифным ставкам);
- доплаты, надбавки и повышения за ученую степень, ученое звание, стаж, за работу в учреждениях, расположенных на территории города Москвы, работу по сведениям, составляющими государственную тайну, за молодого специалиста, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- выплаты, связанные с условиями труда: за работу в ночное время, праздничные и выходные дни, оплата сверхурочных работ, оплата за особый характер работы и специфику труда, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда;
- стимулирующие выплаты в соответствии с показателями, предусмотренными Положением об оплате труда работников ГБУЗ МО МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского.

5. Время отдыха

5.1. Работодатель обязуется:

Всем работникам Института предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы (ст.114, 115 ТК РФ).

5.2. Предоставлять отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГБУЗ МО МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского, за второй и последующие годы работы в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков Института (ст.122 ТК РФ).

5.3. Устанавливать очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков представляемых в отдел кадров не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

5.4. Работникам ГБУЗ МО МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ) по результатам специальной оценки условий труда. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется по истечении 11 месяцев отпускного периода. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ч. 3 ст. 121 ТК РФ);

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом) (ч.3 ст. 126 ТК РФ).

- работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ). Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются локальным нормативным актом Работодателя;

- отдельным категориям работников за особый характер работы, труд которых связан с особенностями выполнения работы. Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Работодателем на основании ст.118 ТК РФ.

5.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда работникам, на рабочих местах которых не проведена СОУТ, предоставлять в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на

дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 (далее – Список).

Работникам, принимаемым на рабочие места, где условия труда были отнесены по результатам СОУТ к вредным 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным (класс 4), устанавливать размер ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со Списком при условии, если должность или профессия работника в нём поименована.

На рабочих местах, на которых условия труда отнесены по результатам СОУТ к вредным 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным (класс 4), но при этом должности или профессии работников не поименованы в Списке, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью:

- подкласс 3.2 - 14 календарных дней;
- подкласс 3.3 - 21 календарный день;
- подкласс 3.4 - 21 календарный день;
- класс 4 – 35 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 N 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»

5.6. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня продолжительность не менее 3 календарных дней. Перечень соответствующих должностей утверждается локально-нормативным актом ГБУЗ МО МОНИКИ им. М.Ф.Владимирского.

5.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Каждая из остальных частей отпуска - продолжительностью, кратной 7 календарным дням.

5.8. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ст.286 ТК РФ). Если по основному месту работы совместителям предоставляется отпуск большей продолжительностью, то по их просьбе им предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на соответствующее количество дней.

5.9. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. (ст.128 ТК РФ)

5.10. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работнику (ст.263 ТК РФ):

- имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи и иным родственником, являющимся инвалидами I группы.

5.11. Предоставлять отпуска женщинам по беременности и родам согласно ст.255 ТК РФ

- предоставлять отпуска работникам по уходу за ребенком согласно ст.256 ТК РФ.
- предоставлять отпуска работникам, усыновившим ребенка согласно ст.257 ТК РФ.

6.Охрана труда

Стороны договорились:

6.1. Проводить совместные мероприятия (совещания, семинары и т.п.) по вопросам соблюдения государственных нормативных требований охраны труда и обеспечения безопасных условий труда работников института.

6.2. Проводить ежегодный анализ обеспечения соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, производственного травматизма, профессиональной заболеваемости работников (далее – анализ состояния условий и охраны труда).

6.3. Проводить совместные комплексные проверки соблюдения государственных нормативных требований охраны труда в подразделениях института, в том числе по выполнению планов мероприятий по улучшению условий труда работников по результатам СОУТ.

6.4. Сотрудничать в области популяризации вопросов охраны труда среди работников и повышать значимость (повышение статуса и имиджа) специалистов по охране труда.

6.5. Работодатель разрабатывает и утверждает отдельные локальные нормативные акты в целях создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда в ГБУЗ МО МОНИКИ им. М. Ф. Владимирского (далее- институт) в соответствии со статьёй 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением о системе управления охраной труда, утвержденным приказом директора института.

Локальные нормативные акты по охране труда (регулирующие создание и обеспечение функционирования системы управления охраной труда) утверждаются приказом директором с учетом мнения профсоюзного комитета института.

6.6. Работодатель в целях проведения медицинских осмотров подготавливает и утверждает отдельными локальными нормативными актами:

а) список контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, в соответствии с Приказом Минздрава РФ от 28.01.2021г. №29н и Приказом министерства труда и соцзащиты РФ от 31.12.2020г. № 988н/1420н, на основании:

- результатов специальной оценки условий труда;
- результатов лабораторных исследований и испытаний, полученных в рамках контрольно-надзорной деятельности, производственного лабораторного контроля;
- эксплуатационной, технологической и иной документации на оборудование, сырье и материалы, применяемые в институте при осуществлении производственной деятельности;

б) список должностей и профессий работников, подлежащих прохождению обязательного психиатрического освидетельствования, которые осуществляют отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, в соответствии со статьей 220 ТК РФ (в редакции ФЗ от 02.07.2021г. № 311-ФЗ), Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993г. № 377 (ред. от 23.09.2002г. № 695), Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002г. № 695 (ред. от 25.03.2013г.);

в) порядки (положения) прохождения работниками медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002г. № 695 (ред. от 25.03.2013г.);

6.7. Работодатель разрабатывает и утверждает отдельными локальными нормативными актами порядок и нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н.

При разработке норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в институте, Работодатель с учетом мотивированного мнения ППОРЗ РФ МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского и исходя из своего финансово-экономического положения вправе:

а) установить нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;

б) заменить один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

6.8. Работодатель разрабатывает и утверждает отдельными локальными нормативными актами порядок выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств и перечень профессий и должностей, которым необходимо бесплатно выдавать смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств в институте содержат следующую информацию:

- тип смывающего и (или) обезвреживающего средства;

- наименование структурного подразделения (в соответствии со штатным расписанием);
- наименование профессии или должности работника (в соответствии со штатным расписанием);
- норма выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств на 1 работника в месяц;
- пункт типовых норм.

При разработке норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в институте Работодатель, с учетом мотивированного мнения ППОРЗ РФ МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского и исходя из своего финансово-экономического положения, вправе устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и соцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н и Приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н.

6.9. Работодатель разрабатывает и утверждает отдельными локальными нормативными актами с учетом мотивированного мнения ППОРЗ РФ МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского порядок выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов и перечень производств, профессий и должностей, которым необходимо бесплатно выдавать молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с Нормами и условиями бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и соцразвития РФ от 16.02.2009г. №45н, Приказом Министерства здравоохранения и соцразвития РФ от 16.02.2009г. № 46н, а также с учетом специальной оценки условий труда.

Замена молока (0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены) равноценными пищевыми продуктами допускается с согласия работников и с учетом мотивированного мнения ППОРЗ РФ МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского.

Выдача работнику молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменному заявлению работника компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Эквивалентная стоимость молока или других равноценных пищевых продуктов (за исключением продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания) за соответствующий месяц года определяются на основании данных Мособлстата (Мосгорстата) о стоимости молока и молочной продукции по Москве.

6.10. Работодатель организует проведение специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) на всех рабочих местах работников института, в том числе с учетом установленных особенностей проведения СОУТ для отдельных категорий рабочих мест.

Работодатель (уполномоченное лицо) организует проведение СОУТ на рабочих местах медицинских работников с обязательной оценкой воздействия биологического фактора. По результатам СОУТ работодатель предоставляет дополнительный

оплачиваемый отпуск работникам, работающим во вредных условиях труда.

6.11. Работодатель (уполномоченное лицо) разрабатывает и утверждает отдельным локальным нормативным актом с учетом мотивированного мнения ППОРЗ РФ МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского «Положение об обучении по охране труда» в соответствии с действующим «Положение об обучении по охране труда» в соответствии с действующим Порядком обучения по охране труда от 13.01.2003 г. № 1/29(с 01.09.2022 г. « Порядок обучения по охране труда» № 2464 от 24.12.2021 г). Положение об обучении по охране труда устанавливает:

- программу проведения вводного инструктажа по охране труда;
- программы проведения первичного инструктажа на рабочем месте по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте;
- порядок, условия, сроки и периодичность проведения всех видов инструктажей по охране труда в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормативными правовыми актами по безопасности и охране труда;
- порядок, условия, сроки и периодичность проведения стажировок для соответствующих должностей и профессий с вредными условиями труда;
- программы проведения стажировок;
- порядок, форму, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ;
- программы проведения обучения по охране труда для медицинского персонала, работников рабочих профессий.

6.12. Работодатель или ППОРЗ РФ МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского имеет право инициировать создание комитета (комиссии) по охране труда (в случае его отсутствия) в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации. Комитет (комиссия) по охране труда создается и действует на паритетной основе и состоит из нечетного числа членов в количестве не менее 5 человек.

Работодатель, в целях установления основных задач, функций и прав комитета (комиссии) отдельным локальным нормативным актом утверждает с учетом мотивированного мнения ППОРЗ РФ МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского положение о комитете (комиссии) по охране труда и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, с учетом специфики деятельности института.

Работодатель предоставляет членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда Профсоюза возможность осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда в институте.

Работодатель за счет собственных средств направляет членов комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных по охране труда Профсоюза на обучение по вопросам охраны труда в учебные центры (обучающие организации).

6.13. Работодатель финансирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процентов от суммы затрат на производство работ и (или) оказание услуг.

6.14. Работодатель обязуется проводить оценку профессиональных рисков с определением уровней рисков на рабочих местах, разрабатывать план мероприятий по снижению и управлению профессиональными рисками. И с учётом СОУТ, и оценки профессиональных рисков, ежегодно разрабатывать и утверждать отдельным локальным нормативным актом с учетом мотивированного мнения ППОРЗ РФ МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского план мероприятий по улучшению условий и охраны труда (соглашения по охране труда).

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда должен содержать следующую информацию:

- содержание мероприятий (работ) по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;
- единица учета (штука, комплект, рабочее место, человек);
- количество выполненной работы, закупаемого оборудования и так далее;
- финансирование (затраты, стоимость работ), тыс. руб.;
- срок выполнения мероприятий;
- ответственное лицо за выполнение мероприятия;
- ожидаемая социальная эффективность – количество работающих, которым улучшаются условия труда (всего и в том числе женщин).

Мероприятия, входящие в План мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников института, исходя из специфики деятельности института должны соответствовать мероприятиям Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, мероприятиям, указанным в пунктах действующих 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, утвержденных Правительством Российской Федерации.

Работодатель обязуется до 1 августа текущего года направлять в филиал регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации заявление о финансовом обеспечении предупредительных мер по улучшению условий труда работников в соответствии с действующими Правилами 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.

6.15. Работодатель создает и организует работу кабинета охраны труда и уголков по охране труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.16. Работодатель формирует в институте комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей

деятельности, обновляет и дополняет его по мере необходимости, а также предоставляет допуск к нему всем работникам.

6.17. Работодатель реализует государственную политику, направленную на обеспечение безопасных условий труда, изучает и обобщает передовой опыт работы в сфере охраны труда, разрабатывает локальные нормативные акты по охране труда, организует и координирует работу по охране труда в институте, анализирует причины производственного травматизма и профессиональных заболеваний, принимает меры к их устранению и профилактике.

6.18. Работодатель совместно с ППОРЗ РФ МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского рассматривает письма, жалобы и другие обращения, поступающие по вопросам, связанным с нарушениями трудового законодательства, затрагивающие права и законные интересы работников, связанные с несчастными случаями на производстве, отсутствием безопасных условий труда на рабочих местах.

6.19. ППОРЗ РФ МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского организует участие технической инспекции труда в расследовании групповых несчастных случаях, тяжёлых несчастных случаях и несчастных случаях со смертельным исходом.

6.20. Работодатель обеспечивает в институте условия для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда, включая СОУТ, оценку профессиональных рисков, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, за выполнением условий коллективного договора, соглашения в сфере охраны труда.

6.21. Работодатель рассматривает с участием представителей профкома института и (или) технической инспекции труда профсоюза работников здравоохранения результаты расследования несчастных случаев, профессиональных заболеваний на производстве в целях разработки мероприятий по устранению причин несчастного случая, профессиональных заболеваний.

7. Обеспечение нормальных условий деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию работников ГБУЗ МО МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского единственным представителем и защитником прав и интересов работников по вопросам, связанными с трудовыми, экономическими и социальными отношениями. (ст.29,30,31 ТК РФ)

7.2. Признает права профсоюзной организации на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов (ст.370 ТК РФ ст.19 ФЗ о профсоюзах).

7.3. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации предоставляет профсоюзной организации в бесплатное пользование оборудованные помещения, средства связи, обеспечивает за свой счет отопление, освещение, уборку, охрану, а также ремонт указанного помещения (ст.377 ТК РФ) и при необходимости предоставление автотранспорта.

7.4. Перечисляет денежные средства при финансовой возможности на счет профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ст.377 ТК РФ).

7.5. Освобождает от основной работы актив ППОРЗ РФ МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций и для прохождения профсоюзной учебы с сохранением заработной платы.

7.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации, ежемесячно безвозмездно перечисляет на счет органов профсоюзной организации членские профсоюзные взносы со всех видов оплаты труда при перечислении налогов заработной платы (ст.370 ТК РФ, ст.28 п.4 ФЗ о профсоюзах).

7.7. Согласовывает с ППОРЗ РФ МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда.

8. Обеспечение социальных гарантий работникам

8.1. Работодатель обязуется правильно исчислять, своевременно и в полном объеме уплачивать (перечислять) страховые взносы; исполнять решения страховщика о страховых выплатах;

обеспечивать меры по предотвращению наступления страховых случаев, расследовать страховые случаи в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти; в течение суток со дня наступления страхового случая сообщать о нем страховщику; собирать и представлять за свой счет страховщику в установленные страховщиком сроки документы (их заверенные копии), являющиеся основанием для начисления и уплаты страховых взносов, назначения обеспечения по страхованию, и иные сведения, необходимые для осуществления обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; предоставлять застрахованному, нуждающемуся в санаторно-курортном лечении по причинам, связанным с наступлением страхового случая, оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период санаторно-курортного лечения и проезда к месту санаторно-курортного лечения и обратно, исполнять другие обязанности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах определенных законодательством РФ,

8.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже работы и заработной плате работающих для предоставления этой информации в Пенсионный фонд РФ.

8.1.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот.

8.1.5. Оказывать материальную помощь работникам при финансовой возможности.

8.1.6. Принимать меры по обеспечению своевременной выплаты единовременных пособий работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и получившим профессиональные заболевания, исходя из суммы, установленной Федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования на соответствующий год.

8.1.7. Предоставлять скидку 50% на консультации врачей-специалистов отдела платных медицинских услуг для ветеранов труда ГБУЗ МО МОНИКИ им. М.Ф.Владимирского при предоставлении удостоверения ветерана.

8.1.8. Предоставлять скидку 15% на лабораторно-клинические исследования для ветеранов труда ГБУЗ МО МОНИКИ им. М.Ф.Владимирского при предоставлении удостоверения ветерана.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций по государственному социальному страхованию (ст. 19 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

8.2.2. Активно работать в комиссии по социальному страхованию:

- получать в отделении ФСС нормативные акты по вопросам социального страхования;

- проводить периодические проверки правильности назначения пособий по социальному страхованию Работодателем, как по собственной инициативе, так и по заявлениям работников;

- рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и Работодателем;

- принимать участие в выяснении обстоятельств несчастных случаев;

- принимать участие в проведении оздоровительных мероприятий.

9. Профсоюзный комитет обязуется:

9.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза в судах, оказывать бесплатную правовую помощь в решении социально-экономических вопросов.

9.1.2. Оказывать помощь членам профсоюза по вопросам пенсионного законодательства и занятости работника.

9.1.3. Рассматривать поступающие заявления, письма, обращения членов профсоюза и принимать меры по решению поставленных вопросов.

9.1.4. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых документов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

9.1.5. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

9.1.6. Обеспечивать культурный досуг членов профсоюза.

9.1.7. Обеспечивать членам профсоюза условия для спортивно-оздоровительных мероприятий.

9.1.8. Обеспечивать Новогодними подарками детей работников – членов профсоюза.

9.1.9. Обеспечивать детей работников из многодетных семей билетами на Новогодние представления.

9.1.10. Награждать работников – членов профсоюза профсоюзными наградами и денежными премиями за активную работу в профсоюзе по защите прав работников.

9.1.11. По ходатайству ППОРЗ РФ МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского предусмотрен поздравительный приказ и денежное вознаграждение. Денежное вознаграждение в размере 10000,00 рублей за добросовестный труд выплачивается работникам в связи с юбилейными датами: 50, 60, 70 далее каждые пять лет, а так же работникам, проработавшим в Институте 10 лет и более с 55-летием, 65-летием и с выходом на заслуженный отдых.

9.1.12. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь профоргам отделений института, проводить учёбу профактива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

10. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по инициативе одной из Сторон и при взаимном согласии Сторон в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации путём коллективных переговоров.

10.2. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым Соглашением и нормами действующего законодательства РФ.

10.3. Принятые Сторонами изменения или дополнения к настоящему Коллективному договору оформляются дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой его частью, регистрируются в соответствующих органах и доводятся до сведения работников.

10.4. Договор заключен 01 февраля 2022 г. составлен в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон и один для органа уведомительной регистрации.

Представитель работодателя -
руководитель Учреждения

Директор ГБУЗ МО МОНИКИ
им. М.Ф. Владимирского



К.Э. Соболев

Представитель работников -
руководитель первичной
профсоюзной организации

Председатель ППОРЗ РФ МОНИКИ
им. М.Ф. Владимирского



Г.Г. Сеницина