**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**ЗДРАВООХРАНЕНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**«МОСКОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**

**ИМ. М.Ф. ВЛАДИМИРСКОГО»**

**на 2018-2020 годы.**

Место нахождения: 129110 г. Москва, ул. Щепкина 61/2.

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Московской области, двухсторонним отраслевым Соглашением и является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между Государственным бюджетным учреждением здравоохранения Московской области «Московский областной научно-исследовательский клинический институт им. М.Ф.Владимирского», именуемым далее «Работодатель», в лице директора Семёнова Дмитрия Юрьевича, с одной стороны, действующего на основании Устава, и Работниками, в лице председателя Профсоюзного комитета Синициной Галины Георгиевны, действующего на основании Устава профсоюза и представляющего 89,5% работников - членов профсоюза, с другой стороны.

**1.2.** Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе существующего Законодательства, свободы выбора, равноправия сторон, реальности обеспечения принятых обязательств, принципов социального партнерства. Все законы и нормативно-правовые акты, на которые производятся ссылки, действуют в последних редакциях на момент заключения коллективного договора.

**1.3.** 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 работе и эффективному использованию научного потенциала.

**1.4.** Коллективный договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлён на срок не более трёх лет.

**1.5.** 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. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

**1.6.** Стороны договорились, что Работодатель имеет исключительное право на управление, руководство и контроль деятельности, предусмотренными Уставом института, нормативными, правовыми актами Российской Федерации, Московской области, Коллективным договором.

 **1.7.** Стороны договорились, что Работодатель осуществляет текущее и оперативное планирование, прием, увольнение, перевод, повышение квалификации работников. Условия Коллективного договора применяются при заключении трудовых договоров.

**1.8.** Работодатель поощряет работников за добросовестный эффективный труд, с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета и обеспечивает выполнение мер по укреплению трудовой дисциплины в рамках, установленных законодательством Российской Федерации.

**1.9.** Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

**1.10.** Стороны, заинтересованы в устойчивой хозяйственной деятельности Института, в поддержании обстановки взаимного доверия и солидарности, достижении высоких экономических показателей и благополучии каждого работника.

**1.11.** Стороны обязуются использовать разрешенные законодательством возможности для получения прибыли от всех видов деятельности, предусмотренных Уставом, для обеспечения нормального функционирования Института и решения вопросов социального развития.

**1.12.** Законы или иные правовые акты Российской Федерации и Московской области, принятые в период действия Коллективного договора и улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников, изменяют соответствующие нормы Коллективного договора с момента вступления их в силу.

**1.13**. Контроль за выполнением Коллективного договора, подготовка проектов изменений и дополнений осуществляется Комиссией Института, состоящей из равного количества представителей Работодателя и Работников.

Порядок формирования и деятельности Комиссии устанавливается Положением о Комиссии и Регламентом работы Комиссии, которые утверждаются совместным решением Работодателя и представителем Работников (профсоюзным комитетом).

**1.14**. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами. Срок действия Коллективного договора – три года.

**1.15**. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания действия Коллективного договора вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый срок.

**1.16.** Стороны используют все возможности для разрешения коллективных трудовых споров – неурегулированных разногласий между работниками и работодателем в сфере труда.

**1.17.** В целях содействия развитию социального партнёрства Стороны признают необходимым:

**1.17.1** Обмен информацией о перспективных планах, по вопросам социально-экономического развития, решениях непосредственно затрагивающих интересы работников,

**1.17.2**. Оказание практической помощи в подготовке проекта Коллективного договора и обеспечения контроля за его выполнением,

**1.17.3**. Опубликование Коллективного договора на интернет-сайте института на странице Профсоюз в разделе социальное партнёрство в течение одного месяца с момента его заключения,

**1.17.4**. Ежегодное обсуждение выполнения Коллективного договора на конференции Работников института.

**2. Заработная плата**

**2.1**.Стороны считают основнойзадачей обеспечение повышения уровня реального содержания заработанной платы работников института. В этих целях:

**2.1.1.** Содействовать реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики в части повышения оплаты труда отдельным категориям работников».

**2.1.2**. Принимать меры:

- по недопущению снижения достигнутого уровня оплаты труда,

- по выполнению условий Соглашения о минимальной заработанной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Московской области.

**2.1.3.** Месячная заработанная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработанной платы, установленной Соглашением о минимальной заработанной платы в Московской области.

**2.1.4.** Принимаемые меры по совершенствованию системы оплаты труда, должны сбалансировать структуру заработанной платы таким образом, чтобы 55 – 60% заработанной платы направлялись на выплаты по окладам, 30% - на стимулирующие выплаты за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, 10 – 15% - на выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год».

**2.2.** Стороны осуществляют постоянный контроль за своевременностью и полнотой выплаты заработанной платы и перечислением страховых взносов в государственные внебюджетные фонды в государственных учреждениях, в пенсионный фонд.

Принимают меры по недопущению задолженности по заработанной плате, а также социальным страховым, пенсионным и профсоюзным взносам.

**2.2.1.** Заработанная плата выплачивается 2 раза в месяц: 13 и 29 числа.

**2.2.2**. Работодатель обязуется предоставлять по запросам Работников (в лице профкома) информацию об уровне и своевременности выплаты заработанной платы работникам.

**2.3**. Работодатель обязан:

- установить заработанную плату работникам в соответствии с действующей в Институте системой оплаты труда, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Московской области,

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения профкома в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ,

- устанавливать размер должностного оклада в пределах диапазона окладов (минимальный и максимальный размер) в соответствиями с критериями определёнными системой оплаты труда института,

- устанавливать выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с требованиями трудового законодательства в размерах, предусмотренных Положениями об оплате труда работников института, принятыми с учётом мотивированного мнения профкома.

- определять порядок условия осуществления выплат стимулирующего характера в локальных нормативных актах института,

- определить расчёт среднего часового заработка для оплаты сверхурочной работы,

- размер денежной компенсации за задержку выплаты заработанной платы из расчёта не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно,

- обеспечить выплату заработанной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности,

- не допускать появления задолженности по заработанной плате перед работниками.

- обеспечить оплату работникам за счёт средств работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности.

- обеспечить выплату выходного пособия при сокращении численности или штата работников из расчёта средней заработанной платы работника и в соответствии с нормами трудового законодательства РФ без учёта периода работы в режиме неполного рабочего времени, введённого по инициативе работодателя.

- установить размер и порядок выплаты работникам вознаграждения за нерабочие праздничные дни в соответствии с ч.3 ст.112 ТК РФ

- обеспечить порядок, размеры и условия предоставления работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда сокращённой продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска либо денежной компенсации за них, а также повышенной оплаты труда в соответствии со ст.147 ТК РФ, и абзацами шестым и седьмым пункта 3,4 Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области, утверждённого постановлением Правительства Московской области от 06.07.2007г.№483/23,

- порядок, размеры и условия предоставления повышенной оплаты труда в соответствии с пунктом 3,3 Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области, утверждённого постановлением Правительства МО от 03.07.2007 № 483/23 и Приложением 2 к приказу Минздрава МО от 24.08.2007 №242.

- оплата за работу в выходные и праздничные дни производится не менее, чем в

двойном размере или по желанию работника путем предоставления ему другого дня отдыха. В последнем случае оплата в выходной или праздничный день производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- определить графики погашения задолженности в случаях несвоевременной выплаты заработанной платы.

- установить положение о признании времени приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработанной платы на 15 дней – простоем по вине работодателя, если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы, с возмещением среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ.

**2.4. Профсоюз обязуется**:

**2.4.1**. Обеспечить защиту прав и интересов членов Профсоюза по вопросам оплаты труда в примирительных комиссиях, комиссиях по трудовым спорам, судах,

**2.4.2.** Осуществлять консультативную и методическую помощь членам профсоюза по вопросам заработанной платы,

**2.4.3**. Информировать Московскую областную организацию профсоюза (МООП) работников здравоохранения о фактах несвоевременной выплаты работникам института заработанной платы.

**3.Трудовые отношения**.

**3.1**. Общие принципы регулирования.

**3.1.1.** Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; нормативными актами договорного регулирования – Московским областным соглашением между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединения работодателей Московской области, двухсторонним отраслевым соглашением, коллективным договором, трудовым договором.

**3.1.2**. При решении вопросов в сфере трудовых отношений Стороны согласовывают свои позиции на основе принципов социального партнёрства.

**3.1.3**. Локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения в институте, принимаются работодателем в установленных законодательством случаях с учётом мнения профкома в соответствии с ч.4 ст.8 ТК РФ. Локальные нормативные акты, принятые без установленного ст.372 ТК РФ порядка учёта мнения профкома, не подлежат применению.

**3.1.4.** Работодатель обязан заключить с работником, в том числе и с работающим на условиях внутреннего и внешнего совместительства, трудовой договор в письменной форме после предоставления документов о прохождении предварительного медицинского осмотра, в случаях предусмотренных законодательством РФ, нормативно локальными актами института, заключением о прохождении наркологического и психиатрического освидетельствования и при отсутствии медицинских противопоказаний.

**3.1.5**. Трудовой договор должен включать обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК ПФ, с использованием принципов эффективного контракта (распоряжения Правительства РФ от 36.11.12 №3190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы».

Под эффективным контрактом понимается – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки.

**3.1.6**. Увольнение сотрудников института членов профсоюза по инициативе работодателя производится с согласия профкома.

Вопрос о даче согласия на увольнение должен быть рассмотрен профкомом в течение пяти рабочих дней со дня поступления письменного обращения работодателя, проекта приказа об увольнении, а также копий документов, являющихся основанием для увольнения.

**3.2**. Стороны договорились, Профком обеспечивает контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, охраны труда, социальным страхованием работников, повышением профессионального уровня работников, выполнением настоящего коллективного договора,

**3.3. Рабочее время**.

**3.3.1.** 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.

**3.3.2**. Для медицинских работников продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст.350 ТК РФ не более 39 часов в неделю:

- 39 часов в неделю – для младшего медицинского персонала и иных должностей медицинских работников, кроме должностей и (или) специальностей, для которых продолжительность рабочего времени определяется Правительством РФ:

- 38,5 часов в неделю в соответствии с Постановлением Совета народных комиссаров от 11.12.1940 г. №2499 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников» для врачей и среднего медицинского персонала, должности которых не включены в Перечни, утверждённые постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

**3.3.3.** Продолжительность сокращённого рабочего времени медицинских работников, определённая постановлениями Совета народных комиссаров от11.12.1940 г.№2499, Правительства РФ от 14.02.2003 г №101, Верховного Совета РСФСР 0т 01.11.1990 г.№298/3-1, не зависит от фактических условий труда и не может быть увеличена по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда (СОУТ).

**3.3.4.** 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.

**3.3.5**. Работникам, имеющим право на сокращённую продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего времени устанавливается на основании предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.

**3.3.6.** Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утверждённым Работодателем с учётом мотивированного мнения профкома, в соответствии с трудовым законодательством и Коллективным договором.

**3.3.7**. 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 частью первой статьи 92 ТК РФ:

- при 36 часовой рабочей недели – до 12 часов,

- при 30 часовой рабочей недели – до 8 часов.

**3.3.8**. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учётного периода продолжительностью три месяца, то на основании Соглашения можно предусмотреть увеличение учётного периода рабочего времени таких работников не более чем до одного года.

**4. Время отдыха**.

**4.4.1**. Работникам устанавливаются перерывы для отдыха и питания продолжительность не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются. Конкретная продолжительность перерыва, время его предоставления, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, где по условиям работы предоставление перерыва для приёма пищи и отдыха невозможно, устанавливается 15 минутный перерыв, который не входит в рабочее время, а также определяются места для отдыха и приёма пищи.

**4.2**. Работодатель обязуется предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

**4.2.1**. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда работникам, на рабочих местах которых не проведена аттестация рабочих мест по условиям труда или СОУТ, предоставляется в соответствии со «Списком производств, цехов, профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день»,утверждёнными Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22 (далее Список).

При отнесении условий труда на рабочих местах к вредным (класс 3) и (или) опасным (класс 4) по результатам проведения СОУТ, в соответствии с пунктом 3 ст.15 Федерального закона от 28.12.2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, которым предоставлялся ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в порядке и на условиях сохраняется указанный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, определённых на день вступления Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», сохраняется ранее установленной продолжительности ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

**4.2.2**. Работникам, принимаемым на рабочие места, где условия труда были отнесены по результатам СОУТ к вредным 2, 3 или 4 класса (подклассы 3.2, 3,3, 3.4) либо опасным – класс 4. Устанавливается 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 класса (подклассы 3.3,3.3,3.4) 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, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулёзной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами содержащими вирус иммунодефицита человека устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства 06.06.2013 №482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

**4.2.3**. 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, кратным 7 календарным дням.

**4.2.4.** Не допускается не предоставление отпуска в течение двух лет подряд (ст.124 ТК РФ).

**4.2.5**. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются единовременно 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 заработанной платы на соответствующее количество дней.

 С письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору на основании Соглашения часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в размере, определяемых частью 4 ст.139 ТК РФ.

**4.3**. Стороны договорились предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый трёхдневный отпуск ветеранам труда МОНИКИ (40 лет непрерывного стажа в институте).

**4.4.** Стороны договорились установить дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня, руководителю учреждения и его заместителям, начальникам отделов в размере – 14 календарных дней, остальным работникам в размере – 7 дней (список должностей прилагается).

**4.5**. Стороны договорились установить дополнительный отпуск за особые условия труда руководителям отделов в размере – 14 календарных дней, остальным работникам в размере – 7 дней (список должностей прилагается)

**4.6**. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждённого Работодателем с учётом мнения профкома в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

5**. Условия труда, охрана труда и здоровья.**

**5.1**. Стороны договорились об обеспечении конституционного права работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены:

**5.1.1**. Проводить предварительные (при приёме на работу) и периодические медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования работников института на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки труда (СОУТ).

**5.1.2**. Проводить совместные мероприятия (совещания, заседания профкома) по вопросам соблюдения трудового законодательства и соблюдению безопасных условий и охраны труда.

**5.1.3.** Проводить ежегодный анализ производственного травматизма, заболеваемости работников с рассмотрением данного вопроса на совместном заседании администрации и профкома института. Результаты анализа данного вопроса и принимаемые меры опубликовывать на сайте института в разделе оздоровление на страничке профкома.

**5.1.4.** Совместно контролировать сроки обучения и аттестации специалистов по охране труда, руководителей института, уполномоченных лиц по охране труда профкома.

**5.1.5**. Обмениваться информацией, методическими пособиями и рекомендациями в области охраны труда, разрабатывать и издавать методические пособия по обеспечению безопасных условий охраны труда.

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

**5.1.7.** Обеспечить работников института специальной одеждой, специальной обувью, средствами коллективной и индивидуальной защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, смывающими и (или) обезвреживающими средствами. Подготовить соответствующие документы и утвердить их с учётом мнения профкома.

**5.1.8.** Обеспечить работников, имеющих право на выдачу бесплатного молока по результатам СОУТ, бесплатным молоком или другими равноценными пищевыми продуктами его замещающими, или по письменному заявлению работника, выдача молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

**5.1.9**. Разработать и утвердить отдельным локальным нормативным актом Положение об обучении по охране труда в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

**5.1.10**. Создать и внедрить систему управления охраной труда в институте.

**5.1.11**. Разрабатывать, с учётом мнения профкома, ежегодно Соглашение по охране труда.

**5.1.12**. Информировать работников о нормативно-правовых актах, содержащих требования охраны труда, об условиях труда, фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья, о нормативном обеспечении охраны труда. Информацию размещать на сайте института на страничке Профсоюз в разделе охрана труда.

**5.1.13**. Проводить разъяснительную работу при установлении (отмене) льгот и компенсаций работникам.

**5.1.14**. Работодатель, с учётом мнения профкома, предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, по результатам СОУТ, компенсационные выплаты – повышение тарифного оклада не менее 4% и предоставление дополнительных дней отпуска от 7 до 35 календарных дней в зависимости от установленного класса, подкласса условий труда.

**5.2**. **Профсоюзный комитет обязуется:**

**5.2.1.** Осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде, состоянием охраны труда.

**5.2.2.** Рассматривать обращения, поступающие по вопросам, связанными с нарушением трудового законодательства, охраны труда, затрагивающие права и законные интересы работников.

**5.2.3**. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

**5.2.4**. Принимать участие в работе комиссии по охране труда.

**5.3**. **Работодатель обеспечивает**:

**5.3.1**. Условия для осуществления общественного контроля профкомом за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов по вопросам охраны труда и экологической безопасностью.

**5.3.2**. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с законодательством РФ.

**5.3.3**. Рассмотрение с участием профкома результатов расследования несчастных случаев на производстве для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

**5.3.4.** Обеспечивает сохранность помещений для отдыха и приёма пищи в отделениях института для работников, выделяет, при необходимости, средства на приобретение оборудования для этих помещений.

**5.3.5**. Регулярно направляет, за счёт собственных средств, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда на обучение и проверку знаний требований охраны труда в учебные центры.

**5.3.6**. Представляет возможность членам комиссии по охране труда и уполномоченным осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных локальных актов по охране труда в отделениях института.

**5.3.7**. Уполномоченному профкома по охране труда за выполнение своих обязанностей установлены дополнительные социальные гарантии:

- привлекать к дисциплинарной ответственности, переводить на другую работу иди увольнять по инициативе администрации института только после предварительного согласования с профкомом;

- по постановлению профкома за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению производственного травматизма, улучшению условий труда уполномоченные имеют моральное поощрение и материальное (денежное вознаграждение в размере 3000 рублей).

**6. Социальные гарантии и компенсации**

**6.1.** Стороны договорились:

**6.1.1.** Обеспечивать оздоровление детей работником по двух и трёхсторонним договорам согласно постановления Правительства МО

**6.2**. Стороны принимают меры по:

- обеспечению своевременной выплаты единовременных пособий работникам, пострадавших при несчастных случаях на производстве и получившим профессиональные заболевания, исходя из суммы, установленной Федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования на соответствующий год;

- возмещению в установленном законом порядке дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при утрате здоровья работника вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания;

- обеспечению улучшения жилищных условий работников.

**6.3**. Стороны договорились:

**6.3.1.** Не допускать необоснованных сокращений штатов и численности работников института.

Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией института, осуществлять после предварительного (не менее чем за 3 месяца) письменного уведомления профкома для совместного рассмотрения вопросов соблюдения прав и интересов работников.

**6.3.2**. Руководствоваться при сокращении численности или штата работников требованиями ст.179 ТК РФ о преимущественном праве на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников.

**6.3.3**. Предупреждать каждого работника о предстоящем высвобождении не меньше чем за два месяца. Одновременно с предупреждением предлагать работнику другую имеющуюся работу в соответствии со ст.81 ТК РФ.

**6.3.4**. Осуществлять переподготовку работников, увольняемых до наступления срока расторжения трудового договора в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников, предоставляя им гарантии и компенсации, сверх установленных законодательством РФ (более на один оклад).

**6.3.5.** Сохранять, предусмотренные коллективным договором на момент его подписания, меры социальной поддержки работникам института.

**6.3.6**. Содействовать организации детского и семейного отдыха, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей, в том числе льготного для членов профсоюза.

**6.3.7.** Организовывать культурный и спортивный досуг работников и участвовать в финансировании соответствующих мероприятий.

**6.3.8**. По ходатайству профсоюзного комитета предусмотрены следующие виды поощрений:

- поздравительный приказ и денежное вознаграждение в размере оклада за добросовестный труд, выплачиваются работникам в связи с юбилейными датами: 50, 60, 70, далее каждые 5 лет;

- поздравительный приказ и денежные вознаграждения в размере оклада за многолетний и добросовестный труд, выплачивается работникам, имеющим саж работы в институте 10 и более лет, в связи с достижением ими 55 лет и 65 лет;

- благодарственный приказ и денежное вознаграждение выплачивается работнику при выходе на заслуженный отдых (на пенсию).

- работникам добросовестно проработавшим в институте 40 лет присваивается звание «Ветеран труда МОНИКИ». Работнику вручают «Диплом ветерана МОНИКИ» и удостоверение, которое даёт ему право на медицинское обслуживание и внеочередную госпитализацию в Институте при выходе на пенсию.

6.3.9. Применять различные виды поощрения за плодотворный добросовестный труд на благо населения Московской области.

**6.3.10.** Принимать необходимые меры для проведения диспансеризации работников института.

**7. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодёжи.**

**7.1.** Стороны совместно:

**7.1.1.** Осуществляют работу по пропаганде здорового образа жизни (борьба с наркоманией, табака курением, профилактика ВИЧ-инфекций и т.д.) и способствует с этой целью проведению различных культурно-спортивных мероприятий (фестивалей, олимпиад, смотров-конкурсов, конференций и др.).

**7.1.2**. Содействуют привлечению молодёжи к участию во всероссийских, межрегиональных спортивных соревнованиях, а также организуют региональные спортивные соревнования среди молодёжи по массовым видам спорта.

**7.1.3.** Осуществляют социально-экономическую поддержку молодых семей.

Способствуют решению жилищных проблем молодёжи.

**7.1.4**. Рассматривают на совместном заседании вопросы, касающиеся работы с молодёжью и мер правовой и социальной защиты молодёжи.

**7.2**. Профком:

**7.2.1**. Принимает меры по защите социально-экономических и трудовых интересов молодёжи.

**7.2.2**. Создаёт комиссию по работе с молодёжью.

**7.2.3**. Оказывает помощь в организации массовых трудовых, культурных, спортивных мероприятий для молодёжи, в организации досуга и отдыха.

**7.2.4**. Вовлекает молодёжь в ряды членов профсоюза, создают условия для реализации профессиональных потребностей молодёжи.

**7.2.5**. Вырабатывает и реализует меры поощрения молодёжи из числа членов профсоюза, добившихся высоких показателей в труде, в работе профсоюзной организации.

**7.2.6**. Содействует возрождению наставничества для молодёжи.

**7.2.7.** Оказывает консультации молодым специалистам по правовым, экономическим вопросам, трудовому законодательству, социальному партнёрству и др.

**7.3**. Работодатель:

**7.3.1**. Разрабатывает целевые комплексные программы по работе с молодёжью, обеспечивает их финансирование и реализацию.

**7.3.2.** Применяет различные меры поощрения за добросовестный труд и успехи в работе. **8. Обеспечение гарантий прав членов профсоюза.**

**8.1.** Соблюдать права и гарантии членов профсоюза и членов профкома в соответствии с положениями Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

**8.1.1**. Не препятствовать созданию и функционированию структур профсоюза в институте.

**8.1.2**. При заключении трудового договора с работников не препятствовать его вступлению в члены профсоюза.

**8.1.3**. Не увольнять или другим способом не наносить ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза или членом профкома, либо принимает участие в профсоюзной работе во внерабочее время или рабочее время с согласия работодателя.

**8.1.4**. Не увольнять члена профсоюза без согласования профкома.

**8.2.1**. Предоставлять безвозмездно в пользование профкома необходимые для его деятельности оборудование, отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт, необходимые нормативные правовые документы.

**8.2.2**. Бесплатно удерживать 1% из заработанной платы члена профсоюза по их письменному заявлению профсоюзные взносы и перечислять их ежемесячно на счета профкома (75%) и счета обкома профсоюза (25%) от общей суммы членских профсоюзных взносов.

**8.2.3**. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивающих профком на представление и защиту их интересов по вопросам индивидуальных трудовых отношений и связанных с трудом отношений, ежемесячно перечислять на счета профкома денежные средства из заработанной платы указанных работников в размере - 1% (основание – п. п. в ред. Соглашения от 06.11.2015).

**8.2.4**. Отчислять денежные средства профкому на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере 0,2% от фонда оплаты труда.

**8.2.5**. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов профкома, не освобождённых от основной работы, для участия в качестве делегата в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также на период краткосрочной профсоюзной учёбы.

**8.2.6.** Не препятствовать неосвобождённым членам профкома выполнению ими общественных обязанностей путём выделения для этих целей время с сохранением среднемесячного заработка.

**9**. Профком 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 проступающие 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**. 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**. При невыполнении обязательств настоящего Коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

**10.5**. Коллективный договор с приложениями принят на конференции работников.

Директор ГБУЗ МО МОНИКИ Председатель Профсоюзного комитета

им. М.Ф. Владимирского ГБУЗ МО МОНИКИ д.м.н., профессор им. М.Ф.Владимирского канд. биол. наук

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д.Ю.Семёнов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.Г. Синицина