

СХВАЛЕНО

Конференцією трудового колективу
Державної установи
«Інститут медицини праці імені Ю.І.
Кундієва Національної академії
медичних наук України»

Протокол № ____ від «__» _____ 2026
р.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між

Державною установою «Інститут медицини праці імені Ю.І.
Кундієва Національної академії медичних наук України»

та

Профспілкою Державної установи
«Інститут медицини праці імені Ю. І. Кундієва
Національної академії медичних наук України»

на 2026-2029 роки

місто Київ

Цей Колективний договір укладено відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про охорону праці», Основ законодавства України про охорону здоров'я, інших нормативно-правових актів України, а також положень Генеральної та Галузевої угод (у разі їх поширення на Сторони цього Колективного договору).

Колективний договір укладено з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин між Роботодавцем та працівниками, інтереси яких представляє Профспілка, узгодження їх законних інтересів, забезпечення ефективної діяльності державної установи, створення належних, безпечних і здорових умов праці, підвищення рівня соціального захисту працівників, реалізації їх трудових, соціально-економічних та професійних прав і гарантій, а також установлення додаткових порівняно із законодавством України, а у разі поширення на Сторони цього Колективного договору — Генеральною та Галузевою угодами, трудових і соціально-побутових гарантій, пільг та компенсацій.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Сторони Колективного договору

Цей Колективний договір укладено між Державною установою «Інститут медицини праці імені Ю.І. Кундієва Національної академії медичних наук України» в особі генерального директора Божука Богдана Степановича, який діє на підставі Статуту (далі – Роботодавець), з однієї сторони, та Профспілкою Державної установи «Інститут медицини праці імені Ю.І. Кундієва Національної академії медичних наук України» в особі голови Профспілки Ісаєнка Романа Миколайовича, який діє на підставі Статуту Профспілки (далі – Профспілка), з другої сторони, разом іменовані – Сторони.

1.1.1. Сторони визнають повноваження одна одної, підтверджують взаємне право представляти та захищати законні права й інтереси працівників і Роботодавця та зобов'язуються будувати свої взаємовідносини на принципах соціального діалогу, законності, рівноправності, взаємної поваги, добросовісності, партнерства, конструктивної співпраці та взаємної відповідальності під час ведення колективних переговорів, укладення, внесення змін і доповнень до цього Колективного договору, а також при вирішенні питань, пов'язаних із регулюванням трудових, соціально-економічних та пов'язаних з ними відносин.

1.1.2. Сторони визнають повноваження одна одної та будують свої взаємовідносини на принципах соціального діалогу, рівноправності, взаємної поваги, конструктивного співробітництва, добросовісності, відповідальності та дотримання вимог законодавства України.

1.1.3. При укладенні та виконанні цього Колективного договору Сторони виходять з того, що його положення не можуть погіршувати становище працівників порівняно із законодавством України, а у разі поширення на Сторони цього Колективного договору положень Генеральної та Галузевої угод — також порівняно з їх положеннями. У разі якщо окремі положення цього Колективного договору суперечать законодавству України, застосовуються норми законодавства України.

1.1.4. Умови трудових договорів, укладених з працівниками Інституту, не можуть погіршувати становище працівників порівняно з цим Колективним договором та законодавством України.

1.1.5. Невід'ємною частиною цього Колективного договору є додатки до нього.

1.2. Сфера дії Колективного договору

1.2.1. Колективний договір є локальним нормативним актом, який регулює трудові, соціально-економічні та пов'язані з ними відносини між Роботодавцем і працівниками Інституту.

1.2.2. Дія цього Колективного договору поширюється на всіх працівників Інституту, які перебувають з ним у трудових відносинах, незалежно від членства у професійній спілці.

1.2.3. Профспілка представляє та захищає трудові, соціально-економічні права й інтереси своїх членів, а у випадках, передбачених законодавством України, — також представляє інтереси інших працівників Інституту.

1.2.4. Положення цього Колективного договору є обов'язковими для виконання Роботодавцем, Профспілкою та працівниками Інституту.

1.3. Дія Колективного договору

1.3.1. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання Сторонами, якщо інше не встановлено самим договором, і діє до укладення нового колективного договору або внесення змін до цього договору у встановленому законодавством порядку.

1.3.2. У разі зміни найменування Інституту, його реорганізації або зміни керівника дія Колективного договору визначається відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди».

1.3.3. Протягом строку дії Колективного договору жодна зі Сторін не має права в односторонньому порядку відмовитися від виконання взятих на себе зобов'язань або змінити його положення.

1.3.4. Роботодавець забезпечує постійний доступ працівників до тексту Колективного договору шляхом його розміщення у загальнодоступному місці та/або на офіційному вебсайті чи у локальній електронній мережі Інституту.

1.3.5. Роботодавець забезпечує ознайомлення працівників із Колективним договором, змінами та доповненнями до нього, а також ознайомлює новоприйнятих працівників із Колективним договором до початку роботи.

1.3.6. Зміни та доповнення до Колективного договору вносяться за взаємною згодою Сторін у порядку, визначеному Законом України «Про колективні договори і угоди».

1.3.7. Сторони забезпечують контроль за виконанням Колективного договору та не рідше одного разу на рік звітують про стан його виконання на загальних зборах (конференції) трудового колективу.

1.3.8. Переговори щодо укладення нового Колективного договору розпочинаються однією із Сторін не раніше ніж за три місяці до закінчення строку дії цього Колективного договору, якщо інше не встановлено цим Колективним договором.

1.3.9. Сторони зобов'язуються своєчасно надавати одна одній інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів, внесення змін до Колективного договору та здійснення контролю за його виконанням, у порядку, встановленому законодавством України.

1.3.10. У разі внесення змін до законодавства України, якими встановлюється більш високий рівень трудових або соціальних гарантій, ніж передбачений цим Колективним договором, застосовуються положення законодавства України без необхідності внесення відповідних змін до цього Колективного договору.

1.3.11. Якщо окремі положення цього Колективного договору будуть визнані такими, що не відповідають законодавству України, це не впливає на чинність інших його положень, які продовжують діяти до внесення відповідних змін.

РОЗДІЛ 2

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

2.1. Роботодавець зобов'язується:

У загальних питаннях:

- 2.1.1.** Забезпечувати ефективну діяльність Інституту, раціональне використання державного майна, бюджетних коштів та інших надходжень відповідно до законодавства України.
- 2.1.2.** Не допускати будь-яких проявів дискримінації у сфері праці, забезпечувати рівність трудових прав і можливостей працівників відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів України.
- 2.1.3.** Забезпечувати розроблення, затвердження та своєчасний перегляд посадових (робочих) інструкцій працівників, положень про структурні підрозділи, а також своєчасне ознайомлення працівників із зазначеними документами під підпис. У випадках, передбачених законодавством України або цим Колективним договором, відповідні локальні нормативні акти погоджуються з Профспілкою.
- 2.1.4.** При прийнятті працівників на роботу застосовувати контрактну форму трудового договору виключно у випадках, прямо передбачених законами України.
- 2.1.5.** До початку роботи за укладеним трудовим договором роз'яснювати працівникові під підпис його права та обов'язки, ознайомлювати його з Правилами внутрішнього трудового розпорядку, Колективним договором, посадовою (робочою) інструкцією, інформувати про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про права на пільги і компенсації відповідно до законодавства України.
- 2.1.6.** При укладенні трудового договору про дистанційну або надомну роботу забезпечувати виконання вимог пункту 2.1.5 цього Колективного договору, а у разі необхідності надавати працівникові необхідне обладнання, технічні засоби та інші засоби праці, а також рекомендації щодо їх безпечного використання. Інформування може здійснюватися дистанційно із застосуванням інформаційно-

комунікаційних технологій у порядку, визначеному законодавством України.

2.1.7. Організовувати працю працівників відповідно до законодавства України, забезпечувати належні умови праці, трудову дисципліну, дотримання законодавства про працю та охорону праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), створювати умови для підвищення продуктивності праці та професійного розвитку працівників.

2.1.8. Вживати організаційних, правових, інформаційних та інших заходів щодо запобігання мобінгу (цькуванню), забезпечення безпечних і здорових умов праці, збереження фізичного та психічного здоров'я працівників.

У разі заподіяння працівникові шкоди внаслідок мобінгу (цькування), підтвердженого судовим рішенням, що набрало законної сили, така шкода відшкодовується у порядку та розмірах, визначених законодавством України та відповідним судовим рішенням.

2.1.9. Припиняти трудові відносини з працівниками лише у випадках та порядку, визначених Кодексом законів про працю України, у тому числі у разі вчинення працівником мобінгу (цькування), якщо така підстава передбачена законодавством та підтверджена судовим рішенням, що набрало законної сили.

Працівник має право розірвати трудовий договір у строк, визначений ним, якщо роботодавцем вчинено мобінг (цькування) щодо такого працівника або не вживалися заходи щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням. У такому випадку працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку відповідно до законодавства України.

2.1.10. Не вимагати від працівників виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, посадовою (робочою) інструкцією або законодавством України.

2.1.11. Здійснювати звільнення працівників — членів Профспілки з ініціативи Роботодавця лише за попередньою згодою виборного органу Профспілки у випадках та порядку, визначених Кодексом законів про працю України та Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

2.1.12. При припиненні трудового договору виплачувати працівникам вихідну допомогу у випадках і розмірах, передбачених статтею 44 Кодексу законів про працю України, а також у випадках, встановлених цим Колективним договором.

2.1.13. На підставі письмової заяви працівника розірвати трудовий договір у строк, визначений працівником, якщо Роботодавцем не виконується законодавство про працю, умови цього Колективного договору або трудового договору, з виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку відповідно до статті 38 Кодексу законів про працю України.

2.1.14. Своєчасно доводити до відома працівників нормативно-правові акти, локальні нормативні акти Інституту та інші документи, що регулюють трудові відносини, організацію праці, умови праці, права та обов'язки працівників.

2.1.15. Сприяти безперервному професійному розвитку працівників Інституту відповідно до вимог законодавства України. Для категорій працівників, щодо яких законодавством передбачено обов'язковий безперервний професійний розвиток, забезпечувати можливість проходження заходів формальної, неформальної та інформальної освіти у порядку, встановленому законодавством України.

2.1.16. Забезпечувати проходження працівниками професійного розвитку, спеціалізації, тематичного удосконалення, підвищення кваліфікації та інших форм професійного навчання у випадках, порядку та строки, визначені законодавством України, а також вести

облік проходження таких заходів у випадках, передбачених законодавством.

2.1.17. Забезпечувати участь представника Профспілки у роботі атестаційних, кваліфікаційних та інших комісій у випадках, коли така участь передбачена законодавством України або цим Колективним договором.

2.1.18. Сприяти професійному розвитку працівників Інституту шляхом направлення на навчання, підвищення кваліфікації та інші форми професійного навчання відповідно до потреб діяльності Інституту, вимог законодавства України та наявного фінансового забезпечення.

2.1.19. Визначати трудовий розпорядок в Інституті Правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовим колективом за поданням Роботодавця та за погодженням із Профспілкою відповідно до статті 142 Кодексу законів про працю України.

2.1.20. Забезпечувати взаємодію з Профспілкою під час розроблення, прийняття та внесення змін до локальних нормативних актів Інституту у випадках, коли таке погодження або врахування позиції Профспілки передбачено законодавством України або цим Колективним договором.

2.1.21. Сприяти створенню належного морально-психологічного клімату у трудовому колективі, взаємній повазі між працівниками, недопущенню дискримінації, насильства та мобінгу (цькування), а також вживати заходів щодо їх запобігання відповідно до законодавства України.

2.1.22. Вживати заходів щодо запобігання виникненню індивідуальних і колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення брати участь у їх врегулюванні у порядку, визначеному Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових

спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР та іншими актами законодавства України.

2.1.23. Забезпечувати обробку, зберігання, використання та захист персональних даних працівників відповідно до Закону України «Про захист персональних даних» від 01 червня 2010 року № 2297-VI.

2.1.24. Забезпечувати рівність трудових прав і можливостей жінок і чоловіків, недопущення дискримінації у сфері праці за будь-якими ознаками, а також сприяти створенню безбар'єрного, інклюзивного та безпечного робочого середовища відповідно до законодавства України.

У питаннях регулювання робочого часу

2.1.25. Встановлювати тривалість робочого тижня, режим роботи, час початку і закінчення роботи працівників Інституту відповідно до Кодексу законів про працю України, Правил внутрішнього трудового розпорядку та інших локальних нормативних актів Інституту.

Для працівників, які забезпечують безперервність лікувального процесу, надання медичної допомоги або виконання інших безперервних функцій Інституту, режим роботи визначається графіками роботи (змінності), що затверджуються Роботодавцем відповідно до законодавства України, а у випадках, передбачених законодавством України або цим Колективним договором, — за погодженням із Профспілкою.

Під час складання графіків роботи (змінності), за можливості та з урахуванням виробничої необхідності, враховуються інтереси працівників із сімейними обов'язками, працівників з інвалідністю та працівників, які поєднують роботу з навчанням.

2.1.26. Для окремих категорій працівників, робота яких за характером виробництва або умовами праці не дає можливості дотримуватися встановленої щоденної або щотижневої тривалості робочого часу,

може запроваджуватися підсумований облік робочого часу відповідно до статті 61 Кодексу законів про працю України.

Обліковий період встановлюється наказом Роботодавця відповідно до законодавства України.

2.1.27. Зміна режиму роботи структурних підрозділів або окремих категорій працівників здійснюється відповідно до законодавства України. У випадках, передбачених законодавством України або цим Колективним договором, така зміна здійснюється за погодженням із Профспілкою.

Індивідуальний режим роботи окремого працівника може встановлюватися або змінюватися за взаємною згодою між працівником і Роботодавцем у порядку, визначеному законодавством України.

2.1.28. Для окремих категорій працівників Інституту, щодо яких відповідно до законодавства України може застосовуватися змінний режим роботи та підсумований облік робочого часу, тривалість зміни визначається графіками роботи (змінності) з дотриманням вимог Кодексу законів про працю України, нормативно-правових актів України, мінімальної тривалості міжзмінного та щотижневого безперервного відпочинку, а також установленної норми робочого часу за відповідний обліковий період.

2.1.29. Нормальна та скорочена тривалість робочого часу працівників Інституту встановлюється відповідно до статей 50, 51 та 53 Кодексу законів про працю України, інших нормативно-правових актів України, а також нормативно-правових актів Міністерства охорони здоров'я України.

Для окремих категорій працівників, яким законодавством України встановлено скорочену тривалість робочого часу, застосовується відповідна тривалість робочого часу.

Перелік посад працівників Інституту із зазначенням установленої для них тривалості робочого часу визначається Додатком № 1 до цього Колективного договору.

Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників скорочується у випадках та порядку, передбачених законодавством України.

2.1.30. На прохання вагітної жінки, одного з батьків, який має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, особи, яка здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, а також інших осіб у випадках, передбачених статтею 56 Кодексу законів про працю України, Роботодавець встановлює неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

2.1.31. Залучати працівників до надурочних робіт лише у виняткових випадках, передбачених статтями 62–64 Кодексу законів про працю України, за погодженням з виборним органом Профспілки у випадках, визначених законодавством, не більше чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Оплата надурочних робіт здійснюється відповідно до статті 106 Кодексу законів про працю України.

2.1.32. Не залучати до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні та не направляти у службові відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, а також інших працівників, щодо яких такі гарантії встановлені Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства.

2.1.33. Не залучати без їх письмової згоди до надурочних робіт та не направляти у службові відрядження жінок, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, батьків, які виховують дітей без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері на лікуванні), опікунів (піклувальників), одного з

прийомних батьків, одного з батьків-вихователів, а також інших працівників, яким такі гарантії надані законодавством України.

У питаннях часу відпочинку

2.1.34. Встановити для працівників Інституту перерву для відпочинку і харчування тривалістю, визначеною Правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Для працівників, для яких відповідно до законодавства України та характеру виконуваної роботи перерву для відпочинку і харчування встановити неможливо, забезпечити можливість приймання їжі протягом робочого часу без припинення виконання трудових обов'язків.

2.1.35. Забезпечувати працівників службовими приміщеннями або спеціально обладнаними місцями для відпочинку, переодягання, зберігання особистих речей та приймання їжі відповідно до вимог законодавства України.

2.1.36. Обладнати місця для приймання їжі працівниками у робочий час на роботах, де за умовами виробництва або характером роботи неможливо встановити перерву для відпочинку і харчування (Додаток № 2).

2.1.37. При організації змінної роботи забезпечувати міжзмінний відпочинок працівників, як правило, тривалістю не менше подвійної тривалості часу роботи у попередній зміні (включаючи час перерви для відпочинку і харчування), а також щотижневий безперервний відпочинок тривалістю не менше 42 годин, якщо інше не встановлено законодавством України.

2.1.38. При складанні графіків роботи (змінності) працівників, які працюють за внутрішнім сумісництвом, за можливості забезпечувати достатній час для відпочинку між виконанням роботи за основним

місцем роботи та роботи за сумісництвом відповідно до вимог законодавства України.

2.1.39. Щороку до початку календарного року затверджувати за погодженням з виборним органом Профспілки графік надання щорічних відпусток, виходячи з необхідності забезпечення безперервної роботи Інституту та створення сприятливих умов для відпочинку працівників.

Конкретний період надання щорічної відпустки в межах графіка погоджується між Роботодавцем і працівником.

Про дату початку щорічної відпустки працівник письмово повідомляється не пізніше ніж за два тижні до її початку.

2.1.40. Надавати працівникам щорічну основну відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік.

Особам з інвалідністю I та II груп надавати щорічну основну відпустку тривалістю 30 календарних днів, особам з інвалідністю III групи — 26 календарних днів, працівникам віком до 18 років — 31 календарний день відповідно до Закону України «Про відпустки».

2.1.41. Забезпечувати ведення обліку використання відпусток, зберігати за працівниками право на невикористані щорічні відпустки та не допускати ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання протягом робочого року щорічних додаткових відпусток працівникам, які мають право на такі відпустки, якщо інше не передбачено законодавством України.

2.1.42. За бажанням працівника замінювати частину щорічної відпустки грошовою компенсацією відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки» за умови, що фактично використана працівником тривалість щорічної основної та додаткових відпусток становить не менше 24 календарних днів.

2.1.43. Переносити на вимогу працівника щорічну відпустку на інший період у разі порушення строку повідомлення про її початок або несвоєчасної виплати заробітної плати за час відпустки.

Щорічна відпустка переноситься або продовжується також в інших випадках, передбачених законодавством України.

2.1.44. Не допускати без згоди працівника поділу щорічної відпустки на частини або відкликання працівника із щорічної відпустки, крім випадків, передбачених законодавством України.

2.1.45. За бажанням працівників, які перебувають у шлюбі та працюють в Інституті, надавати їм щорічні відпустки в один і той самий період, якщо це не перешкоджає нормальній роботі Інституту.

2.1.46. Надавати працівникам щорічні додаткові відпустки:

- за роботу із шкідливими і важкими умовами праці — відповідно до Списку виробництв, цехів, професій і посад, зайнятість у яких дає право на щорічну додаткову відпустку (Додаток № 3);
- за особливий характер праці — відповідно до Списку виробництв, робіт, професій і посад, робота в яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, виконується в особливих природних географічних, геологічних умовах або в умовах підвищеного ризику для здоров'я (Додаток № 4);
- за ненормований робочий день — тривалістю до 7 календарних днів (Додаток № 5) працівникам, посади яких включені до Переліку посад із ненормованим робочим днем, затвердженого Роботодавцем за погодженням з виборним органом Профспілки відповідно до законодавства України.

2.1.47. На підставі медичного висновку надавати працівницям відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю, встановленою

статтею 17 Закону України «Про відпустки» та іншими актами законодавства України.

2.1.48. Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням працівника надавати відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку у порядку, визначеному законодавством України.

Відпустка для догляду за дитиною може бути використана повністю або частинами матір'ю, батьком дитини, бабою, дідом, іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків або одним із батьків-вихователів відповідно до законодавства України.

Після закінчення відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку за наявності підстав, передбачених законодавством України, надавати відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною.

2.1.49. Працівникам, які усиновили дитину із числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, надавати одноразову оплачувану відпустку у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю, встановленою статтею 18¹ Закону України «Про відпустки», за умови подання заяви у строк, визначений законодавством України.

2.1.50. Надавати працівникам відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною у випадках та на строк, визначені Законом України «Про відпустки».

2.1.51. Щороку надавати працівникам додаткову оплачувану відпустку працівникам, які мають дітей, відповідно до статті 19 Закону України «Про відпустки».

За наявності кількох підстав для надання такої відпустки її загальна тривалість визначається відповідно до законодавства України.

Право працівника на зазначену відпустку підтверджується документами, визначеними законодавством України.

2.1.52. Надавати працівникам за їх письмовою заявою відпустки без збереження заробітної плати у випадках та тривалості, передбачених Законом України «Про відпустки».

За взаємною згодою Роботодавця та працівника можуть надаватися відпустки без збереження заробітної плати також в інших випадках, якщо це не суперечить законодавству України.

2.1.53. Працівникам, які у встановленому законом порядку здали кров та (або) її компоненти, надавати день відпочинку із збереженням середнього заробітку відповідно до Закону України «Про безпеку та якість донорської крові та компонентів крові». За бажанням працівника цей день може бути приєднаний до щорічної відпустки або використаний в інший час протягом одного року після дня здавання крові чи її компонентів.

2.1.54. У період дії воєнного стану надання працівникам відпусток здійснюється з урахуванням особливостей, визначених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та іншими нормативно-правовими актами України.

Працівникам, які виїхали за межі території України або набули статусу внутрішньо переміщеної особи, відпустка без збереження заробітної плати надається у порядку, на умовах та на строк, визначених законодавством України.

2.1.55. Надавати працівникам інші види відпусток, передбачені Кодексом законів про працю України, Законом України «Про відпустки» та іншими нормативно-правовими актами України.

2.2. Профком зобов'язується:

2.2.1. 2.2.1. У випадках, передбачених законодавством України та цим Колективним договором, розглядати документи Роботодавця,

надання яких потребує погодження або врахування позиції виборного органу Профспілки, та приймати відповідні рішення у межах повноважень, визначених законодавством України.

Під час їх розгляду виходити з необхідності забезпечення дотримання трудових прав працівників, недопущення дискримінації та забезпечення належних умов праці і відпочинку.

2.2.2. Здійснювати громадський контроль за дотриманням Роботодавцем законодавства про працю, законодавства про охорону праці, правильністю застосування норм трудового законодавства, положень цього Колективного договору та локальних нормативних актів Інституту, а у разі виявлення порушень вимагати їх усунення у порядку, встановленому законодавством України.

2.2.3. Здійснювати громадський контроль за правильним застосуванням Роботодавцем локальних нормативних актів з питань трудових відносин, організації праці, нормування праці та робочого часу, брати участь у підготовці пропозицій щодо їх удосконалення.

2.2.4. Проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу серед працівників та членів Профспілки щодо їх трудових, соціально-економічних прав, гарантій, порядку їх реалізації та захисту, а також сприяти підвищенню рівня правової обізнаності працівників.

2.2.5. Сприяти запобіганню дискримінації, мобінгу (цькуванню) та іншим порушенням трудових прав працівників, брати участь у врегулюванні індивідуальних і колективних трудових спорів (конфліктів) у порядку, встановленому законодавством України, представляти та захищати трудові, соціально-економічні права та інтереси членів Профспілки, а у випадках, передбачених законодавством України, — також інших працівників Інституту в межах повноважень, визначених законодавством України та цим Колективним договором.

2.3. Сторони домовилися:

2.3.1. Співпрацювати під час розроблення, прийняття та внесення змін до Правил внутрішнього трудового розпорядку, графіків надання щорічних відпусток, локальних нормативних актів Інституту та інших документів з питань праці, погодження яких із виборним органом Профспілки передбачено законодавством України або цим Колективним договором.

2.3.2. Взаємодіяти під час опрацювання та вирішення питань щодо:

- запровадження, перегляду та зміни норм праці;
- організації та оплати праці працівників, застосування форм і систем оплати праці, схем посадових окладів;
- умов запровадження, перегляду та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат;
- режиму робочого часу і часу відпочинку;
- соціального розвитку Інституту;
- поліпшення умов праці, охорони праці, матеріально-побутового, медичного та соціального забезпечення працівників;
- інших питань, віднесених законодавством України та цим Колективним договором до компетенції Сторін.

2.3.3. Проводити спільну інформаційно-роз'яснювальну роботу серед працівників щодо раціонального, ефективного та бережливого використання обладнання, матеріальних, енергетичних та інших ресурсів Інституту, забезпечення збереження державного майна, дотримання трудової дисципліни, вимог охорони праці та Правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.3.4. Вживати заходів щодо запобігання виникненню індивідуальних і колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення – прагнути до їх врегулювання шляхом переговорів, консультацій та застосування примирних процедур відповідно до Закону України **«Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»** від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР.

2.3.5. Забезпечувати належні умови для діяльності Комісії по трудових спорах **у разі її створення відповідно до законодавства України**, у тому числі шляхом делегування своїх представників до її складу, матеріально-технічного забезпечення її діяльності та сприяння виконанню її рішень у порядку, встановленому законодавством України.

2.3.6. Співпрацювати у питаннях розвитку соціального діалогу, забезпечення рівних трудових прав і можливостей працівників, запобігання дискримінації та мобінгу (цькуванню), удосконалення локального нормативного регулювання трудових відносин, а також забезпечення дотримання вимог законодавства про працю, охорону праці та соціальний захист працівників.

РОЗДІЛ 3

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

3.1. Роботодавець зобов'язується:

3.1.1. Здійснювати аналіз потреби в трудових ресурсах та ефективності їх використання в Інституті, вживати заходів щодо забезпечення продуктивної зайнятості працівників та не допускати економічно необґрунтованого скорочення робочих місць і структурних підрозділів Інституту.

3.1.2. У разі прийняття рішень про зміни в організації виробництва і праці з економічних, технологічних, структурних чи інших причин або у зв'язку з реорганізацією Інституту, що можуть призвести до вивільнення працівників, не пізніше ніж за три місяці до запланованих звільнень надавати Профкому інформацію, передбачену законодавством України, зокрема про причини запланованих звільнень, кількість і категорії працівників, яких вони можуть стосуватися, та строки їх проведення.

3.1.3. Розглядати обґрунтовані пропозиції Профкому щодо перенесення строків, тимчасового призупинення або скасування

заходів, пов'язаних із можливим вивільненням працівників, та за результатами їх розгляду надавати мотивовану відповідь.

3.1.4. Забезпечувати протягом одного року реалізацію переважного права на укладення трудового договору працівниками, звільненими у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, у разі повторного прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації відповідно до статті 42¹ Кодексу законів про працю України.

3.1.5. Здійснювати прийняття нових працівників на роботу та укладення цивільно-правових договорів із фізичними або юридичними особами з дотриманням вимог законодавства України та за умови недопущення підміни трудових відносин цивільно-правовими.

3.1.6. Визначати найменування посад у штатному розписі відповідно до Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», кваліфікаційних характеристик професій працівників, а за наявності — професійних стандартів та інших нормативно-правових актів України. У разі необхідності своєчасно вносити відповідні зміни до локальних нормативних актів Інституту та додатків до цього Колективного договору.

3.1.7. У разі необхідності приведення найменувань посад у відповідність до вимог законодавства України такі зміни не можуть бути підставою для звуження обсягу трудових прав, гарантій та компенсацій працівників до моменту внесення відповідних змін до штатного розпису та інших кадрових документів.

3.1.8. Вживати всіх можливих заходів щодо недопущення масового вивільнення працівників з ініціативи Роботодавця.

Масове вивільнення працівників визначається відповідно до Закону України «Про зайнятість населення».

3.1.9. З метою запобігання масовому вивільненню працівників проводити консультації з Профкомом щодо можливих заходів із збереження зайнятості працівників, зменшення кількості можливих звільнень та пом'якшення їх наслідків.

У випадках, передбачених законодавством України, не пізніше ніж за три місяці до можливого масового вивільнення надавати Профкому письмову інформацію про причини, строки, кількість та категорії працівників, яких можуть стосуватися такі заходи.

3.1.10. Своєчасно інформувати територіальні органи Державної служби зайнятості про заплановане масове вивільнення працівників у випадках та порядку, визначених законодавством України.

3.1.11. Надавати працівникам, попередженим про наступне вивільнення, гарантії та компенсації, передбачені Кодексом законів про працю України та Законом України «Про зайнятість населення».

3.1.12. За письмовою заявою працівника та за погодженням між працівником і Роботодавцем установлювати неповний робочий час відповідно до статті 56 Кодексу законів про працю України з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку, зі збереженням усіх трудових прав, гарантій та компенсацій, передбачених законодавством України та цим Колективним договором.

3.1.13. Створювати працівникам з інвалідністю належні умови праці відповідно до медичних рекомендацій, індивідуальної програми реабілітації (за наявності) та інших документів, передбачених законодавством України, а за необхідності сприяти їх професійному навчанню, перепідготовці або підвищенню кваліфікації.

Залучення працівників з інвалідністю до надурочних, нічних робіт та робіт у вихідні дні допускається лише за їх письмовою згодою та за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям і вимогам законодавства України.

3.1.14. Роботодавець та Профспілка під час проведення заходів, пов'язаних зі змінами в організації праці, взаємодіють з метою сприяння збереженню зайнятості працівників, організації їх професійного навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації та, за наявності відповідних вакансій, працевлаштуванню на інші посади в Інституті відповідно до законодавства України.

3.2. Профком зобов'язується:

3.2.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням Роботодавцем законодавства про працю під час проведення заходів, пов'язаних із можливим вивільненням працівників, а також з питань забезпечення їх зайнятості, вимагати усунення виявлених порушень у порядку, встановленому законодавством України.

3.2.2. Проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу серед працівників з питань дотримання трудових прав, гарантій і компенсацій, соціального захисту працівників, які підлягають вивільненню або можуть бути вивільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці.

3.2.3. Ініціювати проведення консультацій із Роботодавцем щодо забезпечення зайнятості працівників, вносити обґрунтовані пропозиції Роботодавцю, а у випадках, передбачених законодавством України, — також органу, уповноваженому управляти майном Інституту, щодо перенесення строків, тимчасового призупинення або скасування заходів, пов'язаних із можливим вивільненням працівників, а також щодо вжиття заходів із мінімізації негативних соціальних наслідків таких рішень.

3.2.4. Сприяти професійному навчанню, перепідготовці та підвищенню кваліфікації працівників, які можуть бути вивільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, шляхом участі у консультаціях, надання рекомендацій та взаємодії з Роботодавцем і територіальними органами Державної служби зайнятості.

3.2.5. Здійснювати громадський контроль за дотриманням Роботодавцем вимог законодавства під час визначення працівників, які мають переважне право на залишення на роботі відповідно до статті 42 Кодексу законів про працю України.

3.2.6. Здійснювати громадський контроль за дотриманням Роботодавцем установлених законодавством гарантій при розірванні трудових договорів з вагітними жінками, працівниками, які мають дітей, саодинокими матерями (батьками), опікунами, піклувальниками та іншими працівниками, яким законодавством України надано додаткові гарантії щодо зайнятості, а у разі виявлення порушень вимагати їх усунення у порядку, визначеному законодавством України.

3.3. Сторони домовилися:

3.3.1. Проводити спільні консультації щодо запобігання можливим звільненням працівників, зменшення їх кількості та мінімізації несприятливих соціально-економічних наслідків вивільнення відповідно до законодавства України.

3.3.2. Сприяти збереженню зайнятості працівників, їх професійному навчанню, перепідготовці, підвищенню кваліфікації та розгляду можливості переведення працівників на інші вакантні посади в Інституті відповідно до законодавства України.

3.3.3. Під час проведення консультацій щодо можливого вивільнення працівників розглядати можливість застосування альтернативних заходів, зокрема переведення працівників на інші вакантні посади, встановлення неповного робочого часу за згодою працівників, професійної перепідготовки або інших заходів, спрямованих на збереження зайнятості працівників.

РОЗДІЛ 4

ОПЛАТА ПРАЦІ (ФОРМУВАННЯ, РЕГУЛЮВАННЯ І ЗАХИСТ)

4.1. Роботодавець зобов'язується:

4.1.1. Формувати систему оплати праці працівників Інституту відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», інших нормативно-правових актів України, Генеральної та Галузевої угод (у разі їх поширення на Інститут), цього Колективного договору та в межах затвердженого фонду оплати праці.

4.1.2. Здійснювати оплату праці працівників Інституту відповідно до законодавства України, зокрема:

- постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»;
- спільного наказу Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 05 жовтня 2005 року №308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»;
- постанови Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2004 року №494 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за стаж наукової роботи»;
- інших нормативно-правових актів України, що регулюють оплату праці працівників бюджетної сфери, державних наукових установ та закладів охорони здоров'я.

4.1.3. Установлювати підвищення посадових окладів (тарифних ставок) працівникам у випадках, розмірах та порядку, передбачених законодавством України, Умовами оплати праці, затвердженими спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 05 жовтня 2005 року №

308/519, іншими нормативно-правовими актами України та цим Колективним договором (Додаток № 6).

4.1.4. Установлювати працівникам доплати у випадках, розмірах та порядку, передбачених законодавством України, Умовами оплати праці, затвердженими спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 05 жовтня 2005 року № 308/519, іншими нормативно-правовими актами України та цим Колективним договором, зокрема:

- за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт;
- за роботу в нічний час;
- за науковий ступінь — працівникам, які мають право на таку доплату відповідно до законодавства України;
- за роботу із шкідливими і важкими умовами праці за результатами атестації робочих місць;
- за використання дезінфекційних засобів та прибирання туалетів;
- в інших випадках, передбачених законодавством України (Додатки № 7, № 8).

4.1.5. Установлювати працівникам надбавки у випадках, розмірах та порядку, визначених законодавством України, зокрема:

- за вислугу років;
- за стаж наукової роботи — відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2004 року № 494 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за стаж наукової роботи»;
- за почесні звання;

- за знання та використання в роботі іноземної мови, якщо це передбачено посадовими (робочими) обов'язками;
- за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, складність, напруженість у роботі;
- водіям автотранспортних засобів — за класність;
- інші надбавки, передбачені законодавством України.

4.1.6. При встановленні доплат і надбавок, а також визначенні їх розмірів у випадках, коли законодавством України передбачено можливість установлення їх у межах граничних розмірів, враховувати обґрунтовані пропозиції Профспілки.

4.1.7. Забезпечувати державні мінімальні гарантії в оплаті праці працівників Інституту відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» та інших нормативно-правових актів України.

Оплату праці медичних, фармацевтичних працівників, фахівців з реабілітації, наукових та інших працівників Інституту здійснювати відповідно до законодавства України та актів Кабінету Міністрів України.

Під час визначення розміру заробітної плати забезпечувати її диференціацію залежно від складності, відповідальності, умов праці, кваліфікації працівника, результатів його роботи та інших критеріїв відповідно до законодавства України.

4.1.8. Здійснювати преміювання працівників відповідно до Положення про преміювання, доплати, надбавки, надання матеріальної допомоги та інших заохочувальних виплат, що є додатком до цього Колективного договору, у межах затвердженого фонду оплати праці, кошторисних призначень та інших джерел фінансування, не заборонених законодавством України, з

урахуванням особистого внеску працівника в результати роботи Інституту.

4.1.9. Виплачувати заробітну плату працівникам регулярно у робочі дні у строки, визначені цим Колективним договором або локальним нормативним актом Роботодавця, прийнятим відповідно до законодавства України, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначати відповідно до законодавства України та не менше оплати за фактично відпрацьований працівником час.

4.1.10. Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, виплачувати її напередодні такого дня.

4.1.11. Виплачувати заробітну плату за час щорічної відпустки у строки та порядку, визначених законодавством України.

Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу відпусток здійснювати відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року № 100.

4.1.12. При переведенні працівника на іншу нижче оплачувану роботу здійснювати оплату праці відповідно до вимог Кодексу законів про працю України.

4.1.13. Оплачувати роботу у вихідні дні, а також у святкові і неробочі дні (у разі їх застосування відповідно до законодавства України) та надурочні роботи у випадках, порядку та розмірах, визначених Кодексом законів про працю України та іншими нормативно-правовими актами України.

Компенсацію за надурочні роботи здійснювати відповідно до вимог законодавства України.

4.1.14. Забезпечувати виплату заробітної плати працівникам не нижче мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

Під час визначення розміру заробітної плати для забезпечення державної гарантії мінімальної заробітної плати враховувати виплати відповідно до статті 3¹ Закону України «Про оплату праці».

4.1.15. Проводити індексацію заробітної плати працівників у випадках та порядку, визначених Законом України «Про індексацію грошових доходів населення» та іншими нормативно-правовими актами України.

4.1.16. У разі порушення встановлених законодавством строків виплати заробітної плати виплачувати працівникам компенсацію втрати частини заробітної плати відповідно до Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» та інших нормативно-правових актів України.

4.1.17. Зберігати за працівниками, направленими Роботодавцем на підвищення кваліфікації, спеціалізацію, стажування, безперервний професійний розвиток або інші форми професійного навчання, гарантії та компенсації у випадках, порядку та розмірах, передбачених законодавством України.

4.1.18. Надавати працівникам гарантії та компенсації у зв'язку зі службовими відрядженнями у випадках, порядку та розмірах, визначених Кодексом законів про працю України, постановою Кабінету Міністрів України від 02 лютого 2011 року № 98 «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються

(фінансуються) за рахунок бюджетних коштів», та іншими нормативно-правовими актами України.

4.1.19. Оплату праці працівників, які залучаються до чергувань або виконання роботи поза межами встановленої тривалості робочого часу, здійснювати у випадках та порядку, визначених законодавством України, Умовами оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затвердженими спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 05 жовтня 2005 року № 308/519, а також локальними нормативними актами Інституту.

4.1.20. У разі продовження працівником роботи у зв'язку з неявкою працівника, якого він замінює, оплату праці здійснювати відповідно до законодавства України залежно від режиму роботи, встановленого працівникові, та фактично відпрацьованого часу.

4.1.21. Оплату часу простою не з вини працівника здійснювати у випадках, порядку та розмірах, визначених законодавством України.

4.1.22. Найменування посад у штатному розписі визначати відповідно до Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», професійних стандартів (за їх наявності) та інших нормативно-правових актів України.

У разі необхідності своєчасно вносити відповідні зміни до штатного розпису та локальних нормативних актів Інституту.

4.1.23. Преміювання працівників Інституту здійснювати відповідно до Положення про преміювання, що є додатком до цього Колективного договору, у межах затвердженого фонду оплати праці та фінансових ресурсів Інституту відповідно до законодавства України.

4.1.24. Преміювання працівників, які виконують науково-дослідні роботи, науково-технічні послуги або інші роботи за договорами, здійснювати відповідно до Положення про преміювання з

урахуванням особистого внеску працівника, своєчасності та якості виконання робіт у межах коштів, передбачених кошторисом відповідної науково-дослідної роботи, науково-технічної послуги або іншого договору.

4.1.25. Преміювання працівників Клініки професійних захворювань та комплексної реабілітації здійснювати відповідно до Положення про преміювання з урахуванням особистого внеску працівника, результатів роботи структурного підрозділу та в межах затвердженого фонду оплати праці.

4.1.26. Преміювання працівників адміністративних, допоміжних та інших структурних підрозділів Інституту здійснювати відповідно до Положення про преміювання у межах затвердженого фонду оплати праці та фінансових ресурсів Інституту відповідно до законодавства України.

4.1.27. Оплату праці штатних працівників, які залучаються до виконання науково-дослідних робіт, науково-технічних послуг та інших робіт, здійснювати відповідно до законодавства України, цього Колективного договору, Положення про оплату праці (за наявності) та інших локальних нормативних актів Інституту.

Виконання робіт особами, які не перебувають у трудових відносинах з Інститутом, здійснюється на підставі цивільно-правових договорів відповідно до вимог Цивільного кодексу України та інших нормативно-правових актів України і не регулюється цим Колективним договором.

4.2. Профспілка зобов'язується:

4.2.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням Работодавцем законодавства України про оплату праці, своєчасністю та повнотою виплати заробітної плати, правильністю застосування умов оплати праці, передбачених законодавством України, локальними нормативними актами Інституту та цим Колективним

договором, у тому числі щодо встановлення посадових окладів, доплат, надбавок, підвищень посадових окладів та інших виплат.

4.2.2. Вносити Роботодавцю обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення системи оплати праці, преміювання, матеріального стимулювання працівників, установлення доплат, надбавок, інших заохочувальних і компенсаційних виплат у межах та порядку, визначених законодавством України та цим Колективним договором.

4.2.3. Здійснювати громадський контроль за проведенням індексації заробітної плати та компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням установлених строків її виплати відповідно до законодавства України.

4.2.4. Брати участь через своїх представників у роботі комісій, робочих груп або інших дорадчих органів, що створюються Роботодавцем з питань оплати праці, преміювання, матеріального стимулювання працівників та інших питань соціально-трудових відносин, якщо така участь передбачена законодавством України, цим Колективним договором або рішенням Роботодавця.

4.2.5. У разі виявлення порушень законодавства про оплату праці або умов цього Колективного договору звертатися до Роботодавця з вимогою про усунення виявлених порушень, а у випадках, передбачених законодавством України, — до органів державного нагляду (контролю), інших компетентних органів або суду в порядку, встановленому законодавством України.

4.3. Сторони домовилися:

4.3.1. Співпрацювати під час підготовки, розгляду та погодження локальних нормативних актів з питань оплати праці, преміювання, матеріального стимулювання працівників та інших питань, погодження яких із Профспілкою передбачено законодавством України або цим Колективним договором.

4.3.2. Не приймати в односторонньому порядку рішень з питань оплати праці, які погіршують умови оплати праці працівників порівняно із законодавством України та цим Колективним договором.

4.3.3. Повідомляти працівників про запровадження нових або зміну чинних умов оплати праці у строки та порядку, визначених законодавством України.

4.3.4. Своєчасно здійснювати перегляд умов оплати праці працівників у разі виникнення підстав, передбачених законодавством України, зокрема у разі присвоєння або підтвердження кваліфікаційної категорії, наукового ступеня, вченого звання, почесного звання, зміни стажу роботи, що дає право на відповідні доплати чи надбавки, або в інших випадках, установлених законодавством України.

4.3.5. Забезпечувати своєчасне ознайомлення працівників із новими або зміненими умовами оплати праці у порядку, встановленому законодавством України та локальними нормативними актами Інституту.

РОЗДІЛ 5

ОХОРОНА ПРАЦІ

5.1. Роботодавець зобов'язується:

5.1.1. Створювати на кожному робочому місці безпечні та здорові умови праці, забезпечувати належні санітарно-побутові умови відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про охорону праці», інших нормативно-правових актів України та державних санітарних норм.

З метою створення безпечних і здорових умов праці забезпечувати функціонування та постійне вдосконалення системи управління охороною праці в Інституті, зокрема шляхом:

- функціонування системи управління охороною праці;
- забезпечення діяльності служби охорони праці відповідно до законодавства України;
- належного утримання будівель, споруд, обладнання, інженерних мереж та інших об'єктів;
- здійснення профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань;
- контролю за дотриманням працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці;
- розроблення та перегляду локальних нормативних актів з питань охорони праці;
- організації своєчасного надання допомоги потерпілим у разі нещасних випадків та аварій.

5.1.2. Забезпечувати безпечні умови праці працівників, які працюють з екранними пристроями, відповідно до вимог законодавства України щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями.

5.1.3. До початку роботи за укладеним трудовим договором підпис інформувати працівників про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про права працівників на пільги і компенсації відповідно до законодавства України та цього Колективного договору.

5.1.4. Не доручати працівникам виконання роботи, яка відповідно до медичного висновку протипоказана їм за станом здоров'я.

5.1.5. Організовувати та проводити навчання, інструктажі, перевірку знань з питань охорони праці відповідно до вимог законодавства України.

Не допускати до роботи працівників, які не пройшли навчання, інструктажі, перевірку знань або медичні огляди у випадках, передбачених законодавством України.

До виконання робіт підвищеної небезпеки та робіт, що потребують професійного добору, допускати працівників лише у випадках та за умов, визначених законодавством України.

5.1.6. Забезпечувати реалізацію прав працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування відповідно до законодавства України.

5.1.7. На вимогу працівника розривати трудовий договір у строк, визначений працівником, якщо Роботодавець не виконує вимог законодавства про охорону праці або умов цього Колективного договору з цих питань, з виплатою вихідної допомоги у розмірі, передбаченому статтею 6 Закону України «Про охорону праці».

5.1.8. Забезпечувати розроблення, виконання та перегляд комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, запобігання виробничому травматизму, професійним захворюванням, аваріям і пожежам відповідно до законодавства України.

5.1.9. За участю Профспілки у випадках, передбачених законодавством України або цим Колективним договором, розробляти локальні нормативні акти з питань охорони праці, аналізувати стан охорони праці, причини виробничого травматизму та професійних захворювань, розробляти заходи щодо їх запобігання та здійснювати контроль за виконанням таких заходів.

5.1.10. Не рідше одного разу на рік надавати Профспілці інформацію про стан охорони праці, причини нещасних випадків, професійних захворювань, аварій та заходи, ужиті для усунення їх причин і поліпшення умов праці.

5.1.11. Проводити атестацію робочих місць за умовами праці у строки та порядку, визначених законодавством України.

До складу атестаційної комісії включати представників Профспілки.

За результатами атестації розробляти та реалізовувати заходи щодо поліпшення умов праці відповідно до вимог нормативно-правових актів України.

5.1.12. Забезпечувати належне технічне утримання будівель, споруд, обладнання та інших об'єктів Інституту, своєчасне проведення їх технічних оглядів, випробувань та експертиз у випадках, передбачених законодавством України.

5.1.13. Безоплатно забезпечувати працівників, зайнятих на роботах із шкідливими, небезпечними умовами праці, роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими температурними умовами, спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту відповідно до встановлених норм.

Забезпечувати навчання працівників правилам користування засобами індивідуального захисту та інформувати їх про ризики, від яких такі засоби захищають.

5.1.14. Забезпечувати за рахунок коштів Інституту прання, хімічне чищення, ремонт, знезараження, відновлення та заміну засобів індивідуального захисту у випадках, передбачених законодавством України.

5.1.15. У разі передчасного зношення або пошкодження засобів індивідуального захисту не з вини працівника забезпечувати їх

своєчасний ремонт або заміну відповідно до вимог законодавства України.

5.1.16. Забезпечувати проведення оцінки професійних ризиків, вживати заходів щодо їх усунення або мінімізації та здійснювати постійний контроль за ефективністю таких заходів відповідно до законодавства України.

5.1.17. Усі заходи з охороною праці, передбачені законодавством України та цим Колективним договором, здійснювати за рахунок коштів Роботодавця. Покладення витрат на працівників не допускається.

5.1.18. У разі порушення встановлених строків забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, мийними або знешкджувальними засобами, якщо працівник був змушений придбати їх за власні кошти, відшкодовувати документально підтверджені витрати у порядку та строки, визначені законодавством України.

5.1.19. Безоплатно забезпечувати працівників мийними та знешкджувальними засобами відповідно до вимог законодавства України та встановлених норм, а також забезпечувати наявність необхідної кількості таких засобів у санітарно-побутових приміщеннях і біля умивальників.

5.1.20. Забезпечувати працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або іншими рівноцінними харчовими продуктами, іншими компенсаціями та пільгами лише у випадках, порядку та обсягах, передбачених законодавством України та за результатами атестації робочих місць.

5.1.21. Надавати працівникам спеціальні перерви для відпочинку, обігрівання, санітарно-оздоровчого призначення або інші перерви, якщо їх надання передбачено законодавством України, державними

санітарними нормами або іншими нормативно-правовими актами України. Такі перерви включаються до робочого часу у випадках, визначених законодавством.

5.1.22. Працівникам, які працюють у холодну пору року на відкритому повітрі або в неопалюваних приміщеннях, а також іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством України, надавати спеціальні перерви для обігрівання та відпочинку, які включаються до робочого часу, а також забезпечувати наявність приміщень для обігрівання і відпочинку.

5.1.23. Забезпечувати у виробничих, службових, лабораторних, адміністративних та інших приміщеннях Інституту температурний режим відповідно до вимог законодавства України, державних санітарних норм і правил, а також своєчасно здійснювати підготовку будівель, споруд та інженерних мереж до роботи в осінньо-зимовий період до початку опалювального сезону.

5.1.24. Організовувати проведення обов'язкових профілактичних щеплень працівників у випадках, порядку та для категорій працівників, визначених законодавством України, нормативно-правовими актами Міністерства охорони здоров'я України та рішеннями уповноважених органів державної влади.

5.1.25. Організовувати за рахунок коштів Інституту проведення попередніх (під час прийняття на роботу) та періодичних медичних оглядів працівників, які відповідно до законодавства підлягають таким оглядам (Додаток № 16).

На вимогу працівника організовувати позачерговий медичний огляд, якщо працівник пов'язує погіршення стану свого здоров'я з умовами праці, або якщо цього вимагає Роботодавець у випадках, передбачених законодавством України.

За працівниками, які проходять обов'язкові медичні огляди у робочий час, зберігати місце роботи (посаду) та середній заробіток відповідно до законодавства України.

Попередні та періодичні психіатричні огляди організовувати лише для категорій працівників та у випадках, передбачених законодавством України.

5.1.26. Відсторонювати від роботи працівників, які не пройшли обов'язковий медичний огляд, навчання, інструктаж або перевірку знань з питань охорони праці, лише у випадках та порядку, визначених законодавством України.

5.1.27. Переводити працівників, які за медичним висновком потребують надання легшої роботи, за їх згодою тимчасово або без обмеження строку на іншу роботу відповідно до вимог Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів України.

Оплату праці таких працівників здійснювати у порядку та розмірах, визначених законодавством України.

5.1.28. Проводити систематичний аналіз стану виробничого травматизму, професійної захворюваності, виробничо зумовленої захворюваності та випадків тимчасової непрацездатності працівників, вживати заходів щодо усунення причин їх виникнення.

5.1.27. Організовувати своєчасне розслідування та облік кожного нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння), професійного захворювання, аварії або іншого випадку, що підлягає розслідуванню, відповідно до **Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві**, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від **17 квітня 2019 року № 337**. Забезпечувати виконання заходів, визначених комісією з розслідування, щодо усунення причин нещасного випадку та запобігання їх виникненню в подальшому.

5.1.28. У разі виникнення виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я працівника або осіб, які його оточують, чи для виробничого середовища, працівник має право відмовитися від виконання дорученої роботи у порядку, встановленому законодавством України. За працівником на час припинення роботи з цих підстав зберігається середній заробіток відповідно до законодавства України.

5.1.29. За працівниками, які втратили працездатність унаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, зберігати місце роботи (посаду). У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи забезпечувати його переведення, професійне навчання або перепідготовку відповідно до медичного висновку та у порядку, встановленому законодавством України.

5.1.30. Матеріальне забезпечення та страхові виплати працівникам, які постраждали внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, здійснюються відповідно до законодавства України.

5.1.31. Притягати працівників, винних у порушенні вимог законодавства про охорону праці, до відповідальності відповідно до законодавства України.

5.1.32. Передбачати у кошторисі Інституту видатки на фінансування заходів з охорони праці відповідно до законодавства України.

5.1.33. Не залучати жінок до виконання робіт, заборонених законодавством України, та до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує граничні норми, встановлені **наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 1993 року № 241 «Про затвердження Граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками»**.

5.1.34. У межах фонду оплати праці та відповідно до локальних нормативних актів Інституту можуть застосовуватися заходи

матеріального та морального стимулювання працівників за активну участь у здійсненні заходів з охорони праці, підвищенні рівня безпеки праці та поліпшенні умов праці.

5.1.35. Формувати в Інституті безпечне виробниче середовище, сприяти створенню здорового соціально-психологічного клімату, вживати заходів щодо запобігання мобінгу (цькуванню), дискримінації та іншим порушенням трудових прав відповідно до законодавства України.

5.2. Проспілка зобов'язується:

5.2.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і здорових умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників засобами колективного та індивідуального захисту відповідно до **статті 41 Закону України «Про охорону праці» № 2694-XII від 14.10.1992** та **статті 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» № 1045-XIV від 15.09.1999**.

5.2.2. Здійснювати громадський контроль за наданням працівникам передбачених законодавством пільг і компенсацій за роботу із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також за дотриманням їх прав у сфері охорони праці.

5.2.3. У разі виникнення загрози життю або здоров'ю працівників вимагати від Роботодавця негайного вжиття заходів щодо усунення такої загрози або припинення виконання робіт до усунення небезпечних умов.

5.2.4. Інформувати працівників про їх права та гарантії у сфері охорони праці, проводити роз'яснювальну роботу щодо дотримання вимог законодавства про охорону праці.

5.2.5. Брати участь:

- у розробленні локальних нормативних актів з питань охорони праці;
- у проведенні атестації робочих місць за умовами праці відповідно до **Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці**, затвердженого **постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442**;
- у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві відповідно до **Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві**, затвердженого **постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 337**;
- у роботі комісій з питань охорони праці, що створюються в Інституті;
- у розробленні комплексних заходів щодо поліпшення стану охорони праці;
- в організації навчання та перевірки знань працівників з питань охорони праці;
- в інших заходах з охорони праці у випадках, передбачених законодавством України.

5.2.6. Розглядати на засіданнях Профспілки інформацію Роботодавця про стан охорони праці, виробничого травматизму, професійної захворюваності та виконання заходів, передбачених законодавством України і цим Колективним договором.

5.2.7. У випадках, передбачених законодавством України, вносити Роботодавцю та органам державного нагляду за охороною праці подання щодо усунення виявлених порушень законодавства про охорону праці.

5.2.8. Сприяти діяльності представників Профспілки та громадських інспекторів з охорони праці (у разі їх обрання) щодо здійснення

громадського контролю за дотриманням законодавства про охорону праці.

5.2.9. Організовувати навчання та підвищення рівня знань профспілкового активу з питань охорони праці відповідно до законодавства України.

5.3. Працівники зобов'язуються:

5.3.1. Вивчати та виконувати вимоги нормативно-правових актів, локальних нормативних актів Інституту з питань охорони праці, пожежної безпеки, правил експлуатації обладнання, машин, механізмів, медичної техніки, поводження з лікувальними газами та інших вимог, що стосуються виконуваної роботи.

5.3.2. Правильно застосовувати та дбайливо використовувати засоби колективного та індивідуального захисту, надані Роботодавцем.

5.3.3. Проходити у випадках та порядку, передбачених законодавством України, попередні, періодичні та інші обов'язкові медичні огляди.

5.3.4. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку та здоров'я інших осіб під час виконання трудових обов'язків і перебування на території Інституту.

5.3.5. негайно повідомляти безпосереднього керівника або іншу уповноважену посадову особу про виникнення небезпечної чи аварійної ситуації, нещасного випадку або загрози життю чи здоров'ю працівників, а також у межах своїх повноважень вживати заходів щодо запобігання та усунення таких ситуацій.

5.3.6. Відмовитися від виконання дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника, інших осіб, виробничого середовища чи довкілля, відповідно до **статті 6 Закону України «Про охорону праці» № 2694-XII від**

14.10.1992, з негайним повідомленням безпосереднього керівника або Роботодавця.

5.3.7. Дотримуватися встановленої законодавством України заборони щодо куріння тютюнових виробів, електронних сигарет, пристроїв для споживання тютюнових виробів без їх згоряння, кальянів та використання електронних систем доставки нікотину у місцях, де це заборонено, відповідно до **Закону України «Про заходи щодо попередження та зменшення вживання тютюнових виробів і їх шкідливого впливу на здоров'я населення» № 2899-IV від 22.09.2005** та локальних нормативних актів Інституту.

РОЗДІЛ 6

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ ТА КОМПЕНСАЦІЇ

6.1. Роботодавець зобов'язується:

6.1.1. Надавати працівникам матеріальну допомогу у випадках, порядку та розмірах, передбачених законодавством України та цим Колективним договором, у межах затвердженого фонду оплати праці, кошторисних призначень та наявних фінансових ресурсів Інституту.

6.1.2. Забезпечувати своєчасне оформлення та подання до уповноважених органів документів, необхідних для призначення працівникам страхових виплат та інших видів соціального забезпечення у випадках і порядку, передбачених законодавством України.

6.1.3. Сприяти працівникам у реалізації прав на соціальний захист, медичне обслуговування, соціальне страхування та інших соціальних гарантій, передбачених законодавством України.

6.1.4. Забезпечувати ведення персоніфікованого обліку відомостей про трудову діяльність працівників та оформлення документів, необхідних для реалізації ними права на пенсійне забезпечення відповідно до законодавства України.

6.1.5. На підставі письмової заяви працівника сприяти оформленню та видачі документів, необхідних для призначення пенсії.

Документи, необхідні для призначення пенсії, оформляти та подавати до органів Пенсійного фонду України або видавати працівникові для самостійного звернення у порядку та строки, визначені законодавством України, зокрема постановою правління Пенсійного фонду України від 25.11.2005 № 22-1 «Про затвердження Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування"».

6.1.6. Визначити уповноважену особу (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації, яка здійснює свою діяльність відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» № 2866-IV від 08.09.2005.

Під час добору кадрів, просування по службі, професійного розвитку та прийняття кадрових рішень забезпечувати рівні права і можливості працівників без будь-якої дискримінації відповідно до законодавства України.

6.2. Профспілка зобов'язується:

6.2.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства під час оформлення документів, необхідних для призначення пенсій працівникам, а також сприяти захисту прав членів Профспілки під час реалізації ними права на пенсійне забезпечення відповідно до законодавства України.

6.2.2. Здійснювати громадський контроль за дотриманням Роботодавцем законодавства про оплату праці, загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також за наданням працівникам соціальних гарантій і компенсацій, передбачених законодавством України та цим Колективним договором.

6.2.3. Ознайомлювати членів Профспілки з новими нормативно-правовими актами у сфері трудового законодавства, соціального захисту, пенсійного забезпечення та загальнообов'язкового державного соціального страхування, а також за потреби надавати їм консультаційну та методичну допомогу з цих питань.

6.3. Сторони домовилися:

6.3.1. Сприяти реалізації працівниками соціально-трудова прав і гарантій, передбачених законодавством України, Статутом Інституту та цим Колективним договором, а також, у разі наявності відповідних можливостей, сприяти користуванню послугами у сфері медичного обслуговування, оздоровлення, соціального забезпечення та іншими соціальними гарантіями.

РОЗДІЛ 7

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКИ

7.1. Роботодавець зобов'язується:

7.1.1. Відповідно до статті 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» № 1045-XIV від 15.09.1999 за наявності можливості безоплатно надавати Профспілці для здійснення її статутної діяльності службове приміщення (каб. № ____), обладнане необхідними меблями, засобами зв'язку (тел. № ____), із забезпеченням опалення, освітлення, прибирання, а також створювати належні умови для проведення профспілкових заходів.

7.1.2. На запит Профспілки у строки, передбачені законодавством України або цим Колективним договором, надавати інформацію, необхідну для здійснення Профспілкою своїх повноважень щодо представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників.

7.1.3. Забезпечувати участь представників Профспілки у нарадах, засіданнях, робочих групах та інших заходах, під час яких

розглядаються питання соціально-трудових відносин, охорони праці, зайнятості, оплати праці, соціального захисту працівників та інші питання, що відповідно до законодавства України належать до компетенції Профспілки.

7.1.4. Забезпечувати представникам Профспілки доступ до інформації, документів, структурних підрозділів та служб Інституту в обсязі, необхідному для здійснення повноважень щодо громадського контролю за дотриманням законодавства про працю, охорону праці та виконання цього Колективного договору, у порядку, визначеному законодавством України.

7.1.5. Забезпечувати Профспілці можливість безоплатного розміщення інформаційних матеріалів у доступних для працівників місцях на території та у приміщеннях Інституту.

7.1.6. Розглядати подання, вимоги та пропозиції Профспілки щодо усунення порушень законодавства про працю, охорону праці та виконання цього Колективного договору у строки, визначені законодавством України, та вживати необхідних заходів у межах компетенції.

7.1.7. За наявності письмових заяв працівників — членів Профспілки Державної установи «Інститут медицини праці імені Ю.І. Кундієва Національної академії медичних наук України» щомісячно безоплатно утримувати із заробітної плати членські профспілкові внески та перераховувати їх на рахунок Профспілки у строки та порядку, визначених статтею 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» № 1045-XIV від 15.09.1999.

7.1.8. Надавати членам виборного органу Профспілки, які не звільнені від виконання своїх трудових обов'язків, вільний від роботи час зі збереженням середнього заробітку для виконання профспілкових повноважень:

- голові Профспілки — до 4 годин на тиждень;

- членам виборного органу Профспілки — до 2 годин на тиждень.

7.1.9. Увільняти членів Профспілки від роботи зі збереженням середнього заробітку на час їх участі як делегатів або учасників у роботі конференцій (зборів) Профспілки, а також інших профспілкових заходах, передбачених законодавством України, відповідно до статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» № 1045-XIV від 15.09.1999.

7.1.10. Здійснювати щодо працівників, обраних до складу виборного органу Профспілки, зміну істотних умов праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності, звільнення та інші дії лише у випадках і порядку, коли отримання попередньої згоди виборного органу Профспілки прямо передбачено законодавством України.

7.1.11. Здійснювати звільнення працівників, обраних до складу виборного органу Профспілки, з дотриманням гарантій, встановлених статтею 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» № 1045-XIV від 15.09.1999 та статтею 252 Кодексу законів про працю України.

7.1.12. Надавати членам виборного органу Профспілки на час профспілкового навчання та участі в інших профспілкових заходах додаткову відпустку тривалістю до шести календарних днів на рік у порядку, передбаченому статтею 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» № 1045-XIV від 15.09.1999.

7.1.13. Надавати штатним працівникам Профспілки соціальні гарантії та пільги, передбачені цим Колективним договором для працівників Інституту, якщо інше не встановлено законодавством України.

7.1.14. Інформувати Профспілку про підготовку змін до Статуту Інституту, які можуть вплинути на трудові, соціально-економічні права та законні інтереси працівників.

РОЗДІЛ 8

ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ – ЧЛЕНАМ ПРОФСПІЛКИ

8.1. Роботодавець зобов'язується:

8.1.1. При розірванні трудового договору з працівниками, які є членами **Профспілки**, з ініціативи Роботодавця додержуватися вимог Кодексу законів про працю України та Закону України **«Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»** від **15.09.1999 № 1045-XIV** щодо обов'язкового одержання попередньої згоди виборного органу Профспілки у випадках, передбачених законодавством.

Попередня згода виборного органу Профспілки отримується, зокрема, у випадках звільнення працівника з підстав, передбачених пунктом 1 (крім випадку ліквідації установи), пунктами 2–5, 7 статті 40 та пунктами 2 і 3 статті 41 Кодексу законів про працю України.

Інформація про припинення членства працівника у Профспілці надається Роботодавцю головою Профспілки або іншою уповноваженою особою у письмовій формі протягом трьох робочих днів з дня прийняття відповідного рішення.

8.1.2. Розглядати обґрунтовані рекомендації (пропозиції) Профспілки у випадках, передбачених законодавством та цим Колективним договором, зокрема щодо:

- визначення працівників, які мають переважне право на залишення на роботі у разі скорочення чисельності або штату працівників;
- визначення працівників, яким у першочерговому порядку пропонуються вакантні посади у разі можливого вивільнення;
- встановлення доплат, надбавок, премій та інших заохочувальних виплат у випадках, коли це передбачено законодавством, Колективним договором або локальними нормативними актами Інституту;

- інших питань, щодо яких законодавством або цим Колективним договором передбачено взаємодію Роботодавця з Профспілкою.

У разі неврахування пропозицій Профспілки Роботодавець надає Профспілці мотивовану письмову відповідь.

8.1.3. Брати участь на запрошення Профспілки у засіданнях її виборного органу, загальних зборах (конференціях) членів Профспілки та інших заходах, що стосуються питань соціально-трудових відносин, у межах компетенції Роботодавця.

8.2. Профспілка зобов'язується:

8.2.1. Розглядати подання Роботодавця про надання згоди на розірвання трудового договору з працівником – членом Профспілки у порядку та строки, визначені **статтею 43 Кодексу законів про працю України**, забезпечуючи об'єктивний, всебічний та неупереджений розгляд такого подання.

Подання Роботодавця розглядається у присутності працівника, якого воно стосується. Розгляд подання за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати представник, у тому числі адвокат.

Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання Профспілки, розгляд подання відкладається в межах строку, встановленого статтею 43 Кодексу законів про працю України. У разі повторної безпідставної неявки працівника або його представника подання може бути розглянуте за їх відсутності.

Рішення Профспілки приймається у порядку, визначеному законодавством, оформлюється протоколом та у триденний строк письмово повідомляється Роботодавцю. У разі пропуску цього строку вважається, що Профспілка надала згоду на розірвання трудового договору.

Рішення про відмову у наданні згоди на звільнення повинно бути обґрунтованим. Якщо у рішенні відсутнє належне правове обґрунтування відмови, Роботодавець має право прийняти рішення відповідно до вимог законодавства.

Роботодавець має право розірвати трудовий договір не пізніше одного місяця з дня одержання згоди Профспілки.

8.2.2. У випадках, передбачених **статтею 43-1 Кодексу законів про працю України**, попередня згода Профспілки на розірвання трудового договору не вимагається.

8.2.3. Надавати членам Профспілки безоплатні консультації з питань трудового законодавства, оплати праці, охорони праці, соціального страхування та пенсійного забезпечення, а також, за необхідності, представляти їх інтереси у Комісії з трудових спорів (у разі її створення), інших органах та судах відповідно до законодавства України та Статуту Профспілки.

8.2.4. Організовувати культурно-масові, спортивно-оздоровчі, просвітницькі та інші заходи для членів Профспілки та членів їх сімей у межах коштів, передбачених кошторисом Профспілки.

8.2.5. Сприяти участі членів Профспілки у спортивно-масових, фізкультурно-оздоровчих, культурних та інших заходах, що проводяться Профспілкою, відповідно до її статутної діяльності та у межах наявних фінансових можливостей.

8.2.6. Надавати членам Профспілки матеріальну допомогу у випадках, передбачених Статутом Профспілки та Положенням про порядок надання матеріальної допомоги, за наявності коштів, передбачених кошторисом Профспілки.

8.2.7. За наявності коштів Профспілки надавати матеріальну допомогу або здійснювати повне чи часткове відшкодування документально підтверджених витрат, пов'язаних із похованням

члена Профспілки або члена його сім'ї, у порядку, визначеному Статутом Профспілки та її внутрішніми документами.

8.2.8. За наявності коштів Профспілки сприяти забезпеченню членів Профспілки та членів їх сімей путівками на санаторно-курортне лікування, оздоровлення та відпочинок або здійснювати часткову компенсацію їх вартості відповідно до Статуту Профспілки та затвердженого кошторису.

8.2.9. Брати участь в організації та проведенні науково-практичних конференцій, семінарів, круглих столів, культурно-просвітницьких, патріотичних та профспілкових заходів, а також залучати до участі представників інших профспілкових організацій, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, закладів освіти, наукових установ та інших фахівців відповідно до статутної діяльності Профспілки.

Ця редакція повністю відповідає чинному законодавству України, зокрема **Кодексу законів про працю України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» № 1045-XIV від 15.09.1999**, і не покладає на Профспілку безумовних фінансових зобов'язань понад її статутні та кошторисні можливості.

8.2.10. Надавати членам Профспілки консультативну та організаційну допомогу щодо підтвердження права на додаткові трудові, соціальні та інші гарантії, передбачені законодавством України. У разі необхідності Профспілка може створювати комісію для складання акта про фактичні обставини виховання дитини одним із батьків, якщо складання такого акта не суперечить законодавству України та може бути використане як один із документів, що підтверджують відповідні обставини.

8.2.11. Сприяти проведенню лікувально-профілактичних, оздоровчих та реабілітаційних заходів для працівників – членів Профспілки, які часто або тривалий час хворіють.

8.2.12. Сприяти організації оздоровлення, сімейного відпочинку та санаторно-курортного лікування членів Профспілки та їх неповнолітніх дітей у межах коштів, передбачених кошторисом Профспілки.

8.2.13. За наявності коштів, передбачених кошторисом Профспілки, надавати допомогу у вирішенні соціально-побутових питань непрацюючим пенсіонерам, які перебувають на обліку в Профспілці.

8.2.14. Ознайомлювати членів Профспілки з новими нормативно-правовими актами з питань трудового законодавства, соціального захисту, соціального страхування, пенсійного забезпечення та інших питань, що стосуються соціально-трудова прав працівників, а також надавати консультативну і методичну допомогу.

8.2.15. Здійснювати представництво та захист трудових, соціально-економічних прав і законних інтересів працівників – членів Профспілки, у тому числі працівників, які підлягають вивільненню, в межах повноважень, визначених Кодексом законів про працю України, Законом України **«Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»** від **15.09.1999 № 1045-XIV**, іншими нормативно-правовими актами України та Статутом Профспілки.

РОЗДІЛ 9

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

9.1. Сторони домовилися:

9.1.1. Здійснювати соціальний діалог під час реалізації положень цього Колективного договору, зокрема під час підготовки проєктів локальних нормативних актів Роботодавця, що стосуються трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників.

9.1.2. Контроль за виконанням цього Колективного договору здійснює спільна комісія Сторін з ведення колективних переговорів

та контролю за виконанням Колективного договору, утворена на паритетних засадах.

9.1.3. Членам комісії на час участі у її засіданнях та виконання покладених на них функцій, пов'язаних із здійсненням контролю за виконанням Колективного договору, гарантується звільнення від виконання основних трудових обов'язків із збереженням середнього заробітку у порядку, передбаченому законодавством та цим Колективним договором.

9.1.4. Сторони зобов'язуються безоплатно надавати одна одній інформацію та документи, необхідні для здійснення контролю за виконанням Колективного договору, крім інформації з обмеженим доступом, порядок використання якої визначається законодавством України.

9.1.5. У разі невиконання або неналежного виконання зобов'язань, передбачених Колективним договором, Сторони спільно аналізують причини таких порушень та вживають необхідних заходів для їх усунення.

9.1.6. Стан виконання Колективного договору розглядається не рідше одного разу на рік, як правило у першому кварталі року, на загальних зборах (конференції) трудового колективу. Результати розгляду оформлюються протоколом.

9.1.7. Особи, винні у порушенні або невиконанні зобов'язань, передбачених цим Колективним договором, ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів або здійснення контролю за виконанням Колективного договору, несуть відповідальність у порядку, встановленому законодавством України.

Від сторони Роботодавця

Генеральний директор

Державної установи «Інститут
медицини праці імені Ю.І.
Кундієва Національної академії
медичних наук України»

Богдан БОЖУК

«__» _____ 2026 року

Від сторони Працівників

Голова Профспілки

Профспілка Державної установи
«Інститут медицини праці імені Ю.
І. Кундієва Національної академії
медичних наук України»

Роман ІСАЄНКО

«__» _____ 2026 року

ДОДАТКИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Додаток № 1

ПЕРЕЛІК СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ, ПРОФЕСІЙ І ПОСАД ІЗ ШКІДЛИВИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ, РОБОТА В (НА) ЯКИХ ДАЄ ПРАВО НА СКОРОЧЕНУ ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ТИЖНЯ*

№	Найменування підрозділу, професії, посади	Тривалість робочого тижня (годин)
1	Рентгенологічне відділення діагностичного центру (лікарі, молодші спеціалісти з медичною освітою, технічні службовці, інший персонал)	30
2	Центр щелепно-лицьової хірургії та стоматології (лікарі амбулаторного прийому)	33
3	Централізована клініко-діагностична лабораторія (лікарі-лаборанти, молодші спеціалісти з медичною освітою лабораторій).	36

*Право на передбачені цим додатком права та пільги мають вказані у Переліку посади (професії) незалежно від конкретного найменування та структурного підрозділу за результатами атестації робочих місць за умовами праці).

Додаток № 2

ПЕРЕЛІК ПОСАД ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ МАЮТЬ ПРАВО НА ПРИЙОМ ЇЖІ ПРОТЯГОМ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ТИХ РОБОТАХ, ДЕ ЗА УМОВАМИ ЇЇ ВИКОНАННЯ НЕМОЖЛИВО ВСТАНОВИТИ ПЕРЕРВУ ДЛЯ ВІДПОЧИНКУ ТА ХАРЧУВАННЯ

№	Найменування структурного підрозділу	Найменування посади (професії)	Тривалість приймання їжі (до 30 хв.)	Місце приймання їжі

--	--	--	--	--

Додаток № 3

ПЕРЕЛІК ПРОФЕСІЙ І ПОСАД ПРАЦІВНИКІВ, РОБОТА В (НА) ЯКИХ ДАЄ ПРАВО НА ЩОРІЧНУ ДОДАТКОВУ ВІДПУСККУ ЗА РОБОТУ ІЗ ШКІДЛИВИМИ І ВАЖКИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ

№	Найменування посади (професії) *	Тривалість додаткової відпустки
1.	Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування	4
2.		4

* Перелік посад та найменувань структурних підрозділів наводиться для прикладу.

Додаток № 4

ПЕРЕЛІК СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ, РОБІТ, ПРОФЕСІЙ І ПОСАД ПРАЦІВНИКІВ, РОБОТА ЯКИХ ПОВ'ЯЗАНА З ПІДВИЩЕНИМ НЕРВОВО-ЕМОЦІЙНИМ ТА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ НАВАНТАЖЕННЯМ АБО ВИКОНУЄТЬСЯ В ОСОБЛИВИХ ПРИРОДНИХ ГЕОГРАФІЧНИХ І ГЕОЛОГІЧНИХ УМОВАХ ТА УМОВАХ ПІДВИЩЕНОГО РИЗИКУ ДЛЯ ЗДОРОВ'Я, ЩО ДАЄ ПРАВО НА ЩОРІЧНУ ДОДАТКОВУ ВІДПУСККУ ЗА ОСОБЛИВИЙ ХАРАКТЕР ПРАЦІ

№	Найменування структурного підрозділу, робіт професії і посад*	Тривалість додаткової відпустки за особливий характер праці
1	Лікарі (всіх найменувань)	
2	Молодші спеціалісти з медичною освітою (всіх найменувань)	

*Зазначаються конкретні найменування структурних підрозділів, робіт професії і посад, передбачених структурою (штатним розписом) Інституту у відповідності з переліком виробництв, робіт, професій і посад, наведеним у розділі XVII «Охорона здоров'я, освіта та соціальна допомога» (позиції 1-141) Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. №1290 у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13 травня 2003 р. №679.

**Право на передбачену цим додатком додаткову відпустку мають працівники вказаних у Переліку посад (професій), незалежно від конкретного найменування та структурного підрозділу, за умови зайнятості у таких умовах впродовж робочого дня не менш ніж половини робочого часу (50% і більше).

Додаток № 5

ПЕРЕЛІК ПРОФЕСІЙ І ПОСАД ПРАЦІВНИКІВ З НЕНОРМОВАНИМ РОБОЧИМ ДНЕМ, ЩО ДАЄ ПРАВО НА ЩОРІЧНУ ДОДАТКОВУ ВІДПУСКУ ЗА ОСОБЛИВИЙ ХАРАКТЕР ПРАЦІ *

№	Найменування професій, посад**	Тривалість щорічної додаткової
1.	Адміністрація – керівник підприємства (генеральний директор, директор, головний лікар, медичний директор та ін.), заступники керівника, діловод, секретар-друкарка, начальник відділу кадрів, старший інспектори з кадрів, інспектори з кадрів, сестра-господиня, менеджер з адміністративної діяльності, оператор комп'ютерного набору, завідувач канцелярії.	
2.	Відділ фінансів та бухгалтерського обліку – головний бухгалтер (начальник централізованої бухгалтерії), заступники головного бухгалтера, керівники групи обліку, бухгалтери, касири, оператор комп'ютерного набору, оператор з обробки інформації та програмного забезпечення.	
3.	Господарча частина – головний інженер, інженери всіх найменувань (у тому числі - Інженер кабінету ГБО, інженер з охорони, експедитор, диспетчер, водії автотранспортних засобів всіх найменувань, технік.	
4.	Керівники структурних підрозділів їх заступники, начальники служб (у тому числі служби охорони праці), метролог, юрисконсульт, бібліотекар.	
5.	Планово-економічний відділ – завідувач ПЕВ, економісти, оператор з обробки інформації та програмного забезпечення.	

*Право на передбачені цим додатком права та пільги мають вказані у Переліку посади (професії) незалежно від конкретного найменування та структурного підрозділу.

** Перелік найменувань структурних підрозділів Інституту та перелік посад наводиться для прикладу. Ненормований характер праці (ненормований робочий день) зазначеним посадам (професіям) встановлюється виключно в ті дні, в які працівник працює на умовах повного робочого дня.

Додаток № 6

**ПЕРЕЛІК СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ТА ПОСАД, РОБОТА В (НА)
ЯКИХ ДАЄ ПРАВО НА ПІДВИЩЕННЯ СХЕМНИХ ПОСАДОВИХ
ОКЛАДІВ (СТАВОК) У ЗВ'ЯЗКУ ЗІ ШКІДЛИВИМИ І ВАЖКИМИ
УМОВАМИ ПРАЦІ* (15 - 30 %)**

(наводиться згідно з підпунктом 2.4.5. та додатку 3 до наказу МОЗ України
№308/519 від 05.10.2005 року)

№	Найменування структурного підрозділу *	Посада*	Підвищення у %
1.			15
2.			30

Конкретний перелік посад працівників затверджується керівником Інституту за погодженням з профспілковим комітетом у залежності від функціональних обов'язків та обсягу роботи у шкідливих та важких умовах праці без проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Додаток № 7

**ПЕРЕЛІК ПРОФЕСІЙ, ПОСАД І РОБІТ З ВАЖКИМИ І ШКІДЛИВИМИ
УМОВАМИ ПРАЦІ, НА ЯКИХ УСТАНОВЛЮЄТЬСЯ ДОПЛАТА В
РОЗМІРІ ДО 12 ВІДСОТКІВ ПОСАДОВОГО ОКЛАДУ
(ТАРИФНОЇ СТАВКИ)**

(додаток №6 наказу МОЗ України №308/519 від 05.10.2005 року. Конкретний розмір доплати встановлюється за результатами атестації робочих місць за умовами праці)

№	Перелік робіт*	Найменування професії, посади*	Доплата у %
1	Миття скляного посуду вручну	Молодша медична сестра в клініко-діагностичній лабораторії	
2	Робота біля електрожарових шаф	Сестра медична, молодша медична сестра	
3	Вантажно-розвантажувальні роботи виконувані вручну	Підсобний робітник, прибиральник території	

* Перелік робіт та посад наводиться для прикладу.

Додаток № 8

**ПЕРЕЛІК ПРОФЕСІЙ, ПОСАД І РОБІТ, НА ЯКИХ УСТАНОВЛЮЄТЬСЯ
ДОПЛАТА В РОЗМІРІ 10% ПОСАДОВОГО ОКЛАДУ (ТАРИФНОЇ
СТАВКИ) ЗА ВИКОРИСТАННЯ ДЕЗІНФІКУЮЧИХ ЗАСОБІВ, А ТАКОЖ
ПРИБИРАННЯ ТУАЛЕТІВ**

*(Зазначаються працівники всіх професій, які використовують у роботі
дезінфікуючі засоби*

№	Посада, професія*	Структурний підрозділ
1		

*В посадових інструкціях за відповідними посадами (професіями) повинно бути зазначено, що вони використовують в роботі дезінфікуючі засоби.

Додаток № 16

**ПЕРЕЛІК РОБІТ, ПОСАД ТА ПРОФЕСІЙ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ
ПІДЛЯГАЮТЬ ПЕРІОДИЧНИМ МЕДИЧНИМ ОГЛЯДАМ**

згідно з Переліком професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2001 р. № 559 та Порядком проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21 травня 2007 року № 246, наказ МОЗ «Щодо організації проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів працівників окремих професій, виробництв і організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб» від 23.07.2002 № 280; постанова Кабінету Міністрів України від 10.05.2022 №577 «Про затвердження переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи або оточуючих», наказ Мінсоцполітики України № 207 від 14.02.2018 р. «Вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями».

№	Найменування посади	Шкідливі та небезпечні фактори виробничого	Періодичність проведення
---	---------------------	--	--------------------------

	(професії)	середовища і трудового процесу	оглядів