

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного областного образовательного автономного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Мурманский областной центр повышения квалификации
специалистов здравоохранения»
(ГООАУ ДПО «МОЦПК СЗ»)

На 2021-2024 годы

От работодателя:

Директор
ГООАУ ДПО «МОЦПК СЗ»



М.А. Горохова
«26» апреля 2021 год

МП:



От работников:

Председатель Первичной
профсоюзной организации
ГООАУ ДПО «МОЦПК СЗ»


И.А. Герасимова
«26» апреля 2021 год

Принят на общем собрании работников
Протокол № 3 от «26» апреля 2021 г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный № 102/2021
от 28.04.2021



Мурманск
2021

Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.	3
3. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	3
4. УСЛОВИЯ ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.	4
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	5
6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	6
7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ.....	7
8. ПРАВОВАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ.	9
9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.	9
10. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	13
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.	15
Приложение № 1.....	16
Приложение № 2.....	18

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор принят в соответствии с трудовым законодательством, нормами и правилами по охране труда, Уставом Государственного областного образовательного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Мурманский областной центр повышения квалификации специалистов здравоохранения» (ГООАУ ДПО «МОЦПК СЗ»).

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Работодатель в лице директора ГООАУ ДПО «МОЦПК СЗ», именуемого далее – «Работодатель», и работники учреждения в лице председателя Первичной профсоюзной организации (далее - «ППО»). ППО является полномочным представителем трудового коллектива при подготовке проекта коллективного договора и его заключении, в переговорах по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников, создания благоприятных условий для осуществления трудовых функций каждым работником и нормальной деятельности коллектива в целом, а также по вопросам отдыха работников.

1.3. Настоящий Коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения между работодателем и работниками, заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения и на повышение взаимной ответственности сторон.

II. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего Коллективного договора является обеспечение устойчивой работы ГООАУ ДПО «МОЦПК СЗ» (далее – Учреждение), повышения уровня жизни работников, создания благоприятных условий для выполнения ими своих трудовых функций.

2.2. В случае внесения дополнений, изменений в законодательство, на основании которого заключен настоящий Коллективный договор, в договор также вносятся соответствующие изменения и дополнения.

III. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

3.1. Настоящий Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с даты его подписания.

3.2. По истечении срока, установленного п. 3.1. настоящего Коллективного договора, стороны могут продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более 3-х лет.

3.3. Приложения к настоящему Коллективному договору являются неотъемлемыми частями настоящего Коллективного договора и обязательными для всех сторон.

3.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока

в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

3.5. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

3.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

3.7. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

IV. УСЛОВИЯ ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все работники принимаются на работу на основании письменного трудового договора, заключенного как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), а также на время выполнения определенной работы.

4.2. Срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохраняется место работы; на время выполнения временных (до двух месяцев) работ; и в иных случаях, специально оговоренных законом (ст. 59 Трудового кодекса РФ).

4.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

4.4. Все вопросы, связанные с реорганизацией Учреждения, а также сокращением штата, численности работников рассматриваются предварительно с участием ППО. Работодатель в письменной форме сообщает данную информацию ППО в сроки, установленные ст.ст. 373, 374 Трудового кодекса РФ.

4.5. В случае отсутствия или недостаточности финансирования Работодатель, в целях сохранения рабочих мест, имеет право с учетом мнения ППО предоставлять работникам, оказавшимся под угрозой сокращения, отпуск без сохранения заработной платы (по их заявлениям) сроком до года или переводить их на неполную ставку (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя) на срок до шести месяцев.

4.6. Работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности, предоставляется время для поиска нового места работы не более четырех часов в неделю на основании письменного заявления.

4.7. Помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, имеют также лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и отдыха в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 Трудового кодекса РФ).

5.3. Руководители, специалисты работают в режиме 36 часовой (для женщин), 40 часовой (для мужчин) пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

5.4. Для работников по должности методист, устанавливается сокращенная 36 часовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

5.5. Педагогические работники, за исключением должности методист, работают в режиме сокращенной 36 часовой шестидневной рабочей недели с одним выходным днем (воскресенье).

5.6. Для работников по должности гардеробщик, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий устанавливается 36 часовая (для женщин), 40 часовая (для мужчин) шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

5.7. По соглашению работника и Работодателя как при приёме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 Трудового кодекса РФ). Лица, которым в обязательном порядке устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по письменному заявлению:

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и иных трудовых прав (ч. 2, 3 ст. 93 Трудового кодекса РФ).

5.8. По инициативе Работодателя может производиться работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – сверхурочная работа или работа в условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 Трудового кодекса РФ).

5.9. Каждому работнику предоставляется время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое работник может использовать по своему усмотрению (ст. 106 Трудового кодекса РФ).

5.10. Видами времени отдыха являются: выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска (ст. 107 Трудового кодекса РФ).

5.11. Работодатель обеспечивает предоставление работникам на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы:

- в День знаний – 1 сентября - матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс) (если 1 сентября приходится на выходной день, то в следующий за ним рабочий день).

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда и премирование руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников и Положением о премировании. Дополнения и изменения в действующую систему оплаты труда в Учреждении вносятся Работодателем по согласованию с ППО.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.2. Выплата заработной платы работникам производится не реже, чем каждые полмесяца за фактически отработанное работником время (фактически выполненную работу):

19 числа – выплата аванса в счет заработной платы за первую половину месяца в размере 50% от суммы оплаты труда работника с учетом фактически отработанного времени (фактически выполненной работы),

4 числа - окончательный расчет.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата перечисляется в безналичной форме на банковский счет работника.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.3. В случае производственной необходимости работникам Учреждения производятся доплаты за совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников в пределах фонда заработной платы и его экономии. Размер устанавливается по соглашению сторон, но не более 100% от должностного оклада по основному месту работы либо отсутствующего работника.

6.4. Работа в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время оплачивается в установленном законом порядке.

6.5. Работодатель, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, по согласованию с ППО определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

6.6. Работодатель ежемесячно предоставляет каждому работнику расчетный листок о начисленной ежемесячной заработной плате и составных ее частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.7. Работодатель передает сведения для выплаты пособий и социальных выплат в Фонд социального страхования не позднее пяти календарных дней с момента поступления необходимых документов от работника.

6.8. Оплата листков нетрудоспособности за первые три дня производится в день выдачи ближайшей заработной платы в течение десяти календарных дней при условии поступления необходимых документов от работника.

6.9. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

В соответствии с законодательством об охране труда Работодатель, в целях предупреждения производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний работников, обеспечивает здоровье и безопасные условия труда.

7.1. Работодатель обязуется систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

7.2. Работникам учреждения (по их письменному заявлению) по соглашению сторон трудового договора может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени.

7.3. Привлечение к работам, не предусмотренным трудовым договором, разрешается только в соответствии с законодательством и дополнительной оплатой.

7.4. Беременной женщине, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, Работодатель устанавливает по их заявлению неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этом случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

7.5. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также

связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника в порядке, установленном федеральными законами.

7.6. Работодатель должен своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причинного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.7. Работодатель должен контролировать на рабочих местах безопасные условия труда и соблюдение требований противопожарной безопасности в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами.

7.8. Работодатель обеспечивает нормальный температурный и санитарно-гигиенический режим в помещениях учреждения.

7.9. Учреждение оснащается средствами пожаротушения, аптечкой первой помощи.

7.10. Работодатель и ППО совместно проводят анализ и контроль состояния условий и охраны труда в структурных подразделениях, выполнение соглашения по охране труда, причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников и принимают меры по их предупреждению и снижению.

7.11. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.11.1. Проводить специальную оценку условий труда.

7.11.2. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения ППО инструкции по охране труда для работников.

7.11.3. Обеспечивать прохождение работниками инструктажей, обучения и проверки знаний по охране труда в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

7.11.4. Обеспечивать:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (*Приложение № 1*);

- выдачу моющих, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (*Приложение № 2*);

7.11.5. Рассматривать на совместных заседаниях с ППО (уполномоченными ППО или трудового коллектива) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о применяемых мерах в этой области.

7.11.6. Составлять и утверждать ежегодно план мероприятий по охране труда и пожарной безопасности.

7.12. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных правовых требований к условиям труда (нарушение установленных режимов труда и отдыха, норм социально-бытового обслуживания в учреждении, необеспечение работника средствами индивидуальной защиты и т.д.), в результате чего создается непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, работник вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

7.13. Работник руководствуется в работе действующим законодательством,

инструкциями по охране труда и пожарной безопасности, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативно-правовыми актами и обязуется (ст. 214 Трудового кодекса РФ):

- соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными Федеральными законами;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.14. Работник имеет право на проведение независимой экспертизы условий труда на своем рабочем месте.

VIII. ПРАВОВАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

8.1. Трудовые споры, возникающие между работниками и Работодателем по вопросам применения трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы о труде, настоящего Коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

Члены ППО могут обращаться по трудовым спорам в ППО.

IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Представительным органом трудового коллектива выступает Первичная профсоюзная организация, осуществляющая общественный контроль соблюдения трудового законодательства, исполнения настоящего Коллективного договора.

9.2. Права и гарантии деятельности ППО определяются Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза работников здравоохранения РФ, Уставом учреждения, настоящим Коллективным договором, Положением о первичной профсоюзной организации.

9.3. ППО представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам, при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора. В области коллективных прав и

интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и применении настоящего Коллективного договора ППО представляет и защищает интересы всех работников.

9.4. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии ППО, способствовать ее деятельности, согласовывать с ППО решения и документы:

№ п/п	Нормы Трудового кодекса РФ	Номера статей ТК РФ
1.	При принятии локальных нормативных актов	ч. 2 ст. 8 ТК РФ
2.	Введение (отмена) неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в случае возникновения угрозы массового увольнения работников	ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ
3.	При установлении порядка проведения аттестации работников	ч. 2 ст. 81 ТК РФ
4.	При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудового договора с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ «работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу ППО не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых (региональных) соглашениях»	ч. 1 ст. 82 ТК РФ
5.	При проведении аттестации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей ППО (в организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа ППО в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя)	ч. 3 ст. 82 ТК РФ
6.	При привлечении к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ	ч. 4 ст. 99 ТК РФ
7.	При установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, который устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом	ст. 101 ТК РФ
8.	При составлении графиков сменности	ч. 3 ст. 103 ТК РФ
9.	При принятии локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части	ст. 105 ТК РФ
10.	При определении размера и порядка выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения	ч. 3 ст. 112 ТК РФ
11.	При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ	ч. 5 ст. 113 ТК РФ
12.	При установлении порядка и условий предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за счет средств работодателя, которые определяются коллективным договором или локальным нормативным актом	ч. 2 ст. 116 ТК РФ
13.	При установлении очередности предоставления оплачиваемых	ч. 1 ст. 123 ТК РФ

№ п/п	Нормы Трудового кодекса РФ	Номера статей ТК РФ
	отпусков, которая определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года	
14.	При принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда	ч. 4 ст. 135 ТК РФ
15.	При утверждении работодателем формы расчетного листка	ч. 2 ст. 136 ТК РФ
16.	При установлении иных периодов для расчета средней заработной платы, не предусмотренной нормами Трудового кодекса РФ, если это не ухудшает положение работников	ч. 6 ст. 139 ТК РФ
17.	При установлении новых условий оплаты труда работников	ч. 5 ст. 144 ТК РФ
18.	При установлении конкретных размеров оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день	ч. 2 ст. 153 ТК РФ
19.	При установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время	ч. 3 ст. 154 ТК РФ
20.	При применении систем нормирования труда	ст. 159 ТК РФ
21.	При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда	ст. 162 ТК РФ
22.	При угрозе массовых увольнений	ч. 4 ст. 180 ТК РФ
23.	При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка	ч. 1 ст. 190 ТК РФ
24.	При наложении дисциплинарного взыскания, которое применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка	ч. 3 ст. 193 ТК РФ
25.	При досрочном снятии дисциплинарного взыскания на основании ходатайства представительного органа работников	ч. 2 ст. 194 ТК РФ
26.	Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.	ст. 195 ТК РФ
27.	При утверждении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей	ч. 3 ст. 196 ТК РФ
28.	При разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников	абз. 22 ч. 2 ст. 212 ТК РФ
29.	При создании комитета (комиссии) по охране труда	ч. 1 ст. 218 ТК РФ
30.	При установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов при наличии финансовых средств	ч. 2 ст. 221 ТК РФ
31.	При установлении степени вины застрахованного при расследовании несчастного случая с застрахованным, если установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда здоровью	ч. 8 ст. 229 ² ТК РФ
32.	При рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве и принятии мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве	ч. 9 ст. 230 ТК РФ
33.	При увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, по п. 2, 3, 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ	ст. 373 ТК РФ

9.5. Работодатель совместно с ППО разрабатывает новые и пересматривает действующие локальные акты в области социально-трудовых и социально-экономических отношений, с последующим принятием их на Совете учреждения.

9.6. Бухгалтерия ежемесячно и бесплатно перечисляет взносы членов ППО на расчетный счет ППО и территориальных организаций ППО не позднее 10-ти дней после выдачи заработной платы.

Ответственные за перечисление – главный бухгалтер; за начисление и хранение заявлений – экономист. Ежеквартально проводит совместно с ППО сверку списков членов ППО для исключения ошибок при удержании из заработной платы работников членских профсоюзных взносов.

9.7. Работодатель предоставляет ППО в пользование:

- телефонную связь (местный и городской абонентский номер), необходимую мебель, компьютерную технику и возможность пользоваться факсом;
- интернет для пользования электронной почтой;
- помещения для профсобраний, конференций, заседаний ППО;
- услуги множительной техники.

9.8. Члены ППО освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и участия в краткосрочной профсоюзной учебе, съездах, конференциях и др. мероприятиях.

9.9. Увольнение работников, являющихся членами ППО, по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ допускается с учетом мотивированного мнения ППО в соответствии с ст. 374 Трудового кодекса РФ, а увольнение председателя ППО (его заместителя) – с согласия Мурманской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ.

9.10. Увольнение Председателя ППО и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий по основаниям, предусмотренным п. 2 ст. 81, подп. "б" п. 3 ст. 81 ТК, п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 Трудового кодекса РФ – с согласия Мурманской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ (ст. 376 Трудового кодекса РФ).

9.11. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон по заключению Коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров не освобождаются от основной работы.

9.12. Представители ППО и трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласования с ППО.

Х. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

10.1. Работодатель и ППО:

10.1.1. Осуществляют совместный контроль исполнения настоящего Коллективного договора.

10.1.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Коллективного договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовке проектов последующих коллективных договоров.

10.1.3. Строго соблюдают установленный порядок разрешения коллективных трудовых споров, принимают меры по их конструктивному урегулированию.

10.1.4. Рассматривают вопросы, не включенные в настоящий Коллективный договор, проводят консультации, переговоры и заключают иные соглашения в области трудовых отношений.

10.2. Работодатель:

10.2.1. Соблюдает положения настоящего Коллективного договора.

10.2.2. Создает условия для профессионального роста работников, усиления мотивации трудовой деятельности.

10.2.3. Обеспечивает нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность Учреждения.

10.2.4. Добивается стабильности финансового положения Учреждения.

10.2.5. Обеспечивает каждого работника соответствующим объемом работ, оборудованием, материалами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей.

10.2.6. Учитывает мнение ППО по вопросам социальной защищенности работников.

10.2.7. Поощряет работников, которые вносят вклад в развитие Учреждения.

10.2.8. Признает полномочным представителем работников Первичную профсоюзную организацию ГООАУ ДПО «МОЦПК СЗ».

10.2.9. Соблюдает права, гарантии и законные интересы ППО, установленные действующим законодательством, настоящего Коллективным договором.

10.2.10. Не вмешивается в законную деятельность ППО, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность.

10.2.11. Предоставляет ППО информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

10.2.12. Принимает меры для улучшения условий труда работников.

10.2.13. Выполняет иные обязанности, реализует иные права, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

10.3. Первичная профсоюзная организация:

10.3.1. Соблюдает положения настоящего Коллективного договора.

10.3.2. Не вмешивается в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников.

10.3.3. Принимает меры по поддержанию и укреплению благоприятного морального климата и укреплению трудовой дисциплины.

10.3.4. Осуществляет общественный контроль соблюдения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов по труду.

10.3.5. Содействует выполнению работниками профилактических медицинских рекомендаций, норм и правил по охране здоровья (проведению профилактических медицинских осмотров, иммунизации и др.).

10.3.6. Проводит среди работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, норм охраны труда.

10.3.7. Консультирует и оказывает правовую помощь членам ППО по вопросам охраны труда, трудового законодательства.

10.3.8. Представляет Работодателю предложения по организации и проведению культурно-просветительской работы, а также оздоровительных и спортивных мероприятий.

10.3.9. Принимает меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров.

10.3.10. Способствует устойчивой деятельности Учреждения.

10.3.11. Нацеливает работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, обеспечение сохранности имущества Учреждения;

10.3.12. Контролирует соблюдение Работодателем трудового законодательства, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в учреждении;

11.3.13. Выполняет иные обязанности, реализует иные права, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

10.4. Работники обязуются:

10.4.1. Соблюдать положения настоящего Коллективного договора.

10.4.2. Качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, установленные трудовыми договорами, должностными инструкциями и иными документами.

10.4.3. Бережно относиться к имуществу Работодателя, принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат.

10.4.4. По назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество.

10.4.5. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда, правила пожарной безопасности, санитарные нормы и правила.

10.4.6. Немедленно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности его имущества.

10.4.7. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей.

10.4.8. Поддерживать общественный порядок в Учреждении.

10.4.9. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать друг друга.

10.4.10. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. В течение срока действия настоящего Коллективного договора по взаимному согласию сторон могут вноситься дополнения, изменения после обсуждения на собрании трудового коллектива Учреждения в порядке, установленном законом для его заключения. Изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору оформляются в виде дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

11.2. В период действия настоящего Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы, забастовку.

11.3. Контроль выполнения настоящего Коллективного договора осуществляется Работодателем и ППО.

11.4. При невыполнении обязательств по настоящему Коллективному договору виновные лица несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Коллективному договору
ГООАУ ДПО «МОЦПК СЗ»
на 2021-2024 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий работников и должностей, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты; санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей.

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)	Основание
1.	Сторож (вахтер)	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	п.163 ТН
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
2.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1шт.	п.19 ТН
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	п.135 ТН
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Респиратор	до износа	
		Очки защитные	до износа, но не более года	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
4.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия	1шт.	п.171 ТН
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия	1шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
5.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	п.30 ТН
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия	1шт.	

Перечень составлен на основании:

- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

- Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно – исследовательских организаций и учебных заведений (Постановление Минтруда РФ от 29.12.97 № 68, приложение № 11) – (ТОН, ТОН -II).

Приложение № 2
к Коллективному договору
ГООАУ ДПО «МОЦПК СЗ»
на 2021-2024 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий работников и должностей, имеющих право на бесплатное получение
смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Профессия, должность	Наименование работ и производственных факторов	Вид смывающего и обезвреживающего средства	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией)	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
2.	Гардеробщик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Библиотекарь	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Примечание: На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Основание: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».