

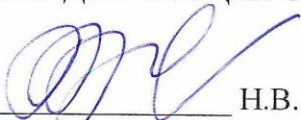
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

На 2024-2027 годы

От работодателя:

Директор
ГООАУ ДПО «МОЦПК СЗ»



Н.В. Ниденс

«23» апреля 2024 год



От работников:

Председатель Первичной
профсоюзной организации
ГООАУ ДПО «МОЦПК СЗ»

 И.А. Герасимова
«23» апреля 2024 год

Принят на общем собрании работников
Протокол № 03 от «23» апреля 2024 г.



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный
№ 76/2024 от
03.05.2024

Мурманск
2024

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.	10
9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.	10
10. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	13
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.	15

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом в Государственном областном образовательном автономном учреждении дополнительного профессионального образования «Мурманский областной центр повышения квалификации специалистов здравоохранения» (далее по тексту – Учреждение) регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Коллективный договор 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.

1.3. 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»).

1.4. Сторонами настоящего Коллективного договора являются ГООАУ ДПО «МОЦПК СЗ», Работодатель в лице директора, 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.

II. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами

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. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, 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. Педагогические работники работают в режиме сокращенной 36 часовой шестидневной рабочей недели с одним выходным днем (воскресенье).

5.5. 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).

5.6. 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).

5.7. 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).

5.8. 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).

5.9. Видами времени отдыха являются: выходные дни (еженедельный

непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска (ст. 107 Трудового кодекса РФ).

5.10. Работодатель может предоставить 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).

5.11. Работникам предоставляются дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

- при сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха (ст. 186 ТК РФ).

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 число – выплата заработной платы за первую половину месяца,

4 число - окончательный расчет по заработной плате за месяц.

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 назначения пособий в Социальный Фонд России не позднее трёх рабочих дней с момента поступления запроса от Социального Фонда России.

6.8. Назначение пособий по нетрудоспособности за первые три дня производится в течение десяти календарных дней и оплачивается в ближайший день выплаты заработной платы.

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.

6.10. Работникам Учреждения за безупречную и эффективную работу в связи с юбилейными датами 50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения выплачивается единовременная премия на основании приказа Учреждения. Единовременная премия выплачивается с учетом имеющейся финансовой возможности и в соответствии Положением об оплате труда ГООАУ ДПО «МОЦПК СЗ». Выплата единовременной премии осуществляется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных нормативными правовыми актами Мурманской области.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

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

Работодатель обязан:

7.1.1. Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки

технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

7.1.2. Соблюдать требования охраны труда и противопожарной безопасности в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами.

7.2. Работодатель обеспечивает:

7.2.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

7.2.2. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труд, соблюдает санитарно-гигиенический режим в помещениях Учреждения, оснащает средствами пожаротушения, аптечкой первой помощи, обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2.3. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.2.4. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.2.5. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков вновь организованных рабочих мест.

7.2.6. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

7.2.7. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.2.8. Своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

7.2.9. Информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.2.10. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного Работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

7.2.11. Проведение обязательных предварительных и периодических

медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.11.12. В соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей обеспечивает работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты; выдачу моющих, смывающих и обезвреживающих средств,

7.2.13. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.2.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.2.15. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

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

7.3. 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).

7.4. Работник имеет право на проведение независимой экспертизы условий труда на своем рабочем месте; отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это

время средней заработной платы.

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

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	ч. 1 ст. 82 ТК РФ

№ п/п	Нормы Трудового кодекса РФ	Номера статей ТК РФ
	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»	
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 отпусков, которая определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года	ч. 1 ст. 123 ТК РФ
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

№ п/п	Нормы Трудового кодекса РФ	Номера статей 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
25.	При досрочном снятии дисциплинарного взыскания на основании ходатайства представительного органа работников	ч. 2 ст. 194 ТК РФ
25.	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
26.	При утверждении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей	ч. 3 ст. 196 ТК РФ
27.	При разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников	абз. 26 ч. 2 ст. 214 ТК РФ
28.	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. 44 ст. 221 ТК РФ
29.	При создании комитета (комиссии) по охране труда	ч. 1 ст. 224 ТК РФ
30.	При установлении степени вины застрахованного при расследовании несчастного случая с застрахованным, если установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда здоровью	ч. 2 ст. 229 ТК РФ
31.	При рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве и принятии мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве	ч. 9 ст. 230 ТК РФ
32.	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 непроизводственных 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 общем 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. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации.

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. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их

разрешения – забастовки.

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

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

11.6. Вопросы и положения, не урегулированные настоящим Коллективным договором, решаются в соответствии с действующим законодательством РФ.