

Частное учреждение дополнительного профессионального образования
«Учебно-консультационный центр «Здоровье»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2020-2025гг.

Рассмотрен

На заседании Общего Собрания

«10» 12 2020 г.

Оглавление:

	Стр.
Раздел 1. Общие положения.....	1
Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон.....	2-6
Раздел 3. Взаимоотношения работодателя и профсоюзного комитета.....	6
Раздел 4. Трудовой договор и обеспечение занятости.....	6-8
Раздел 5. Рабочее время.....	9
Раздел 6. Режим рабочего времени.....	9
Раздел 7. Время отдыха.....	9
Раздел 7.1. Отпуска.....	9-11
Раздел 8. Оплата труда.....	11-14
Раздел 9. Охрана труда.....	14-16
Раздел 10. Гарантии и компенсации.....	16-18
Раздел 11. Поощрения за труд.....	19
Раздел 12. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины. Дисциплинарные взыскания.....	19-20
Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора.....	20
Раздел 14. Срок действия договора и заключительные положения.....	20-21
Перечень приложений к настоящему Договору.....	22
Подписи сторон.....	22

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «УЧЕБНО-КОНСУЛЬТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР «ЗДОРОВЬЕ»

на 2020- 2025 год

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ЧУ ДПО УКЦ «ЗДОРОВЬЕ», и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ.).

1.2. Коллективный договор (далее – договор) разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными правовыми актами (далее – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников.

Настоящий договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.3. Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель, в лице директора ЧУ ДПО УКЦ «Здоровье», и Работники учреждения

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами (ст. 41 ТК РФ).

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы учреждения, повышение качества выполняемой работы, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок (должностных окладов) и расценок ниже существующих;

2.2.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.2.5. обеспечивать работников необходимым оборудованием, инструментами, технической документацией и другими материально-техническими ресурсами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;

2.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

2.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их исполнением;

2.2.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами,

непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.2.10. своевременно выполнять предписания надзорных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.11. рассматривать представления профсоюза о выявленных нарушениях, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

2.2.12. определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд;

2.2.12.1. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям у работодателя, а при необходимости - в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования (ст. 196 ТК РФ).

2.2.13. при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.2.14. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ст. 377 ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.14.1. безвозмездно предоставить профсоюзному органу, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

2.2.14.2. освобождать от основной работы членов Профсоюза, избранных делегатами для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами Профсоюза.

2.2.15. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.16. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.17. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.18. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.2.19. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Работодатель имеет право:

2.3.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.3.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.3.3 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.3.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

2.3.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 192, 238 ТК РФ), иными федеральными законами;

2.3.6. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.4. В соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иными законами и нормативными актами РФ, соглашениями и настоящим коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.4.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.4.1.1. по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.4.1.2. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.4.1.3. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.4.1.4. по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами работодателя, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами;

2.4.1.5. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателем соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.4.1.6. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.4.1.7. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.5. Профсоюзный комитет обязуется:

2.5.1. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

2.5.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюза;

2.5.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

2.5.4. осуществлять правовую защиту интересов работников – членов профсоюза, в том числе судебных инстанциях по вопросам увольнения и сокращения, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.5.5. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.5.6. способствовать реализации первоочередности выплат начисленной заработной платы перед остальными платежами;

2.5.7. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда, улучшению организации и нормирования труда, регулированию рабочего времени и времени отдыха (ст. 41 ТК РФ);

2.5.8. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);

2.5.9. при нарушении работодателем, должностными лицами законодательства о труде, требовать устранения выявленных нарушений в недельный срок (ст. 19 Федерального закона № 10-ФЗ от 12.01.7996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

2.5.10. обеспечивать максимальную защиту в вопросах трудового законодательства по охране труда. Принимать участие в разработке и согласовании нормативных актов по охране труда.

2.5.11. как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя;

2.5.12. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.5.13. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

2.5.14. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.5.15. получать от руководителя информацию об охране труда, обо всех подлежащих регистрации несчастных случаях, принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

2.5.16. принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, неисполнением обязательств, установленных коллективными

договорами и соглашениями с изменением условий труда.

2.5.17. принимать участие в разработке локальных нормативных актов и положений.

2.6. Обязательства работников:

2.6.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору;

2.6.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;

2.6.3. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.6.4. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.6.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.6.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.6.7. незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.6.8. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинете и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.6.9. проходить обязательные, предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования).

2.6.10. нести материальную ответственность в соответствии с главой 39 Трудового кодекса РФ;

2.6.10.1. материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.6.11. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим коллективным договором;

2.7.4. своевременную в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.9. участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод, интересов всеми не запрещаемыми законом способами;

2.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

4.1.1. Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров и согласовываются с профсоюзным комитетом.

4.1.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным трехсторонним отраслевым соглашением, коллективным договором.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

4.2.2. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного, ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ);

4.2.3. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ;

4.2.4. изменять трудовой договор (перевод, перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в (ст. 72-75 ТК РФ);

4.2.5. сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее чем за три месяца (п.2 ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996г. №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"). Критерий массового увольнения считать 5 % от численности работающих;

4.2.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.2.7. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в пункте 4.2.6. настоящего договора, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

4.2.8. представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2.9. Производить при необходимости сокращение численности работников по возможности за счет ликвидации вакансий, увольнения временных работников и лиц, работающих по совместительству.

4.2.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (ст. 179 ТК РФ):

а). семейным - при наличии двух или более иждивенцев;

б). проработавшим в поликлинике более 10 лет;

в). работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

г). работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

д). лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

4.2.11. Увольнение работников по инициативе администрации в связи с сокращением штата производится с предварительного согласия профсоюза.

4.2.12. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а). работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

б). лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);

в). женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

г). работающих инвалидов;

д). лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

е). одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста.

4.3. Профсоюзный комитет обязуется:

4.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

4.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

4.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членам профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

4.3.4. обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

4.3.5. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

4.3.6. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет 36 часов в неделю, включая дежурства в выходные дни, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.3. Продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется ТК РФ (ст. 350 ТК РФ) и Постановлением правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

5.4. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется настоящим договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (гл. 16 ТК РФ).

5.5. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ч.1 ст. 93 ТК РФ).

5.6. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзом.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

5.7. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч.ч. 6 и 8 ст. 113 ТК).

5.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Раздел 5. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

6.1. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания работы, перерывов для отдыха и приема пищи в ЧУ ДПО УКЦ «ЗДОРОВЬЕ» утверждается директором

6.2. Работник, не вышедший на работу по уважительной причине, обязан сообщить о причине невыхода на работу в течение ближайшего времени.

Раздел 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

7.1.1. Видами времени отдыха являются (ст. 107 ТК РФ):

перерывы в течение рабочего дня;

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

7.3. Время перерыва для отдыха и питания не включается в счет рабочего времени и не оплачивается.

7.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, помимо перерыва на обед, предоставляется дополнительный перерыв для кормления ребенка (30 минут через каждые 3 часа).

7.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

Раздел 7. ОТПУСКА.

7.1.1. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ), согласно графику отпусков, устанавливаемому администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения, и благоприятных условий для отдыха работников.

7.1.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно (ст. 123 ТК РФ).

7.1.3. Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

7.1.4. Инвалидам, работающим на условиях трудового договора, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 13 Федерального закона от 02.08.1995 № 122-ФЗ «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов»).

7.1.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.1.6. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, не допускается.

7.1.7. Администрация не вправе отозвать работника из отпуска. Досрочный отзыв из отпуска допускается только в исключительных случаях и по соглашению с работником и по согласованию с выборным профсоюзным органом.

7.1.8. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев в соответствии со ст. 122 ТК РФ.

7.1.9. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

а). за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ). В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ);

б). за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);

7.1.10. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.1.11. работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск до 3-х календарных дней в случаях:

а). собственная свадьба;

б). смерть близких родственников.

7.1.12. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

7.1.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

7.1.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели под роспись (ст. 124 ТК РФ).

7.1.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках»).

7.1.16. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

7.1.17. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

7.1.17.1. на основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а). работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

б). родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

в). работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

г). работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

д). работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;

е). работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет – до 14 календарных дней;

ж). одинокой матери (отцу), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней.

Раздел 8. ОПЛАТА ТРУДА

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

8.1. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (МРОТ), ставка заработной платы работника ЧУ ДПО УКЦ «Здоровье» осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

8.2. Должностные оклады формируются путем применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада) северного коэффициента.

8.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

8.4. Источником средств, за счет которых производится оплата труда работников являются средства отплатной деятельности учреждения, частные взносы Учредителя и др. лиц.

8.5. Заработная плата выплачивается один раз в месяц – до 10 числа следующего за отчетным месяца.

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

8.7. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

8.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

8.9. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

а). для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

б). для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

в). для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

г). при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

8.10. В случаях, предусмотренных абзацами 2, 3, 4 части 2 ст. 137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

8.11. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

а). счетной ошибки;

б). если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

в). если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

8.12. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

8.12.1. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы (ст. 138 ТК РФ).

8.11.2. Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на

несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

8.13. Труд работников оплачивается повременно или по иным системам оплаты труда. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 135, 153 ТК РФ).

8.14. Работодатель обязуется:

а). оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

б). оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

в). время простоя по вине работника не оплачивается.

г). оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере.

Примечание: работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере (ст.ст. 152, 153 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

д). производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными условиями труда, и предусмотренным соответствующим локальным нормативным актом, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 4 к коллективному договору) (ст.ст. 146 и 147 ТК РФ);

е). оплачивать труд работников при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК РФ);

ж). производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

з). производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст. 134 ТК РФ).

и). выплачивать премию согласно Положению о премировании, определенному для каждой конкретной категории работников и каждого производства, принятому работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 144 ТК РФ).

к). извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца.

8.15. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

8.15.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

8.15.2. В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель обязан выплачивать денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ).

8.15. Определить по согласованию с профсоюзным комитетом периоды работы, используемые для расчета средней заработной платы, если они отличаются от установленного законом периода (от. 139 ТК РФ).

Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Охрана труда- система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально- экономические, организационно-

технические, санитарно-гигиенические, лечебно- профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

9.2. Работодатель строит свою работу в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда;

9.3.2. обеспечить инструктаж и проверку знаний по охране труда работников;

9.3.2.1. для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

9.3.2.2. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

9.3.3. организовывать проведение за счет средств сотрудников обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников;

9.3.4. осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

9.3.5. приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия с установленным законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Раздел 10. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами, настоящим договором.

10.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях (ст. 165 ТК РФ):

при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК РФ);

при исполнении государственных или общественных обязанностей (глава 25 ТК РФ);

при совмещении работы с получением образования (глава 26 ТК РФ);

при вынужденном прекращении работы не по вине работника (глава 27 ТК РФ);

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

в некоторых случаях прекращения трудового договора (глава 27 ТК РФ);

в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

10.3. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

10.4. Работодатель обязуется:

10.4.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

10.1.2. своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд;

10.4.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

10.4.4. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

10.4.5. при наличии финансирования, оплачивать или выдавать проездные билеты работникам, имеющим разъездной характер работы.

10.4.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для (ст. 173 ТК РФ):

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

10.4.7. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

10.4.8. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Договором проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

10.4.9. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов.

10.4.11. Выделять денежные средства на юбилейные мероприятия, профессиональные праздники, конкурсы в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами. При наличии денежных средств (полученных от оказания платных услуг).

Раздел 11. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

11.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, успехи в оказании медицинской помощи детскому населению, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе, применяются следующие меры поощрения (ст. 191 ТК РФ):

11.1.1. объявление благодарности;

11.1.2. премирование;

11.1.3. награждение ценным подарком;

11.1.4. награждение почетной грамотой;

11.1.6. за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

11.1.7. Поощрения объявляются приказом директора, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку.

Раздел 12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ.

12.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

12.2. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6 статьи 81 ТК РФ; в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

12.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

12.4. Порядок применения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ):

12.4.1. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

12.4.2. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

12.4.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

12.4.4. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

12.4.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

12.4.6. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

12.4.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

12.5. Снятие дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ):

12.5.1. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

12.5.2. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству представительного органа работников.

Раздел 13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за соблюдением настоящего договора осуществляется сторонами, подписавшими договор. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.

13.2. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на Общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица, подписавшие коллективный договор.

13.3. Стороны обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по реализации договора.

13.4. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

Раздел 14. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий договор заключен сроком на 5 (пять) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

14.2. Действие настоящего договора распространяется на всех работников организации.

14.3. Настоящий договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

14.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 ТК РФ и иными федеральными законами.

14.5. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

14.5.1. Договор может изменяться и дополняться только в процессе проведения коллективных переговоров.

14.5.1. Вносимые изменения и дополнения в текст договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением, региональным соглашением и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК РФ).

14.6. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

14.7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

14.8. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

14.9. Настоящий коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

14.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к настоящему договору.

Примечание: внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

14.11. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

14.12. Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Настоящий коллективный договор рассмотрен на Общем собрании работников ЧУ ДПО УКЦ «Здоровье».

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ:

ДИРЕКТОР ЧУ ДПО УКЦ

«ЗДОРОВЬЕ»

И. ВОРОНОВА

М



_____ Л. С. ЯНЯК

_____ С. Ю. ВОРОНОВ