

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**главный инструмент реализации**

**защитной функции Профессионального**

**союза работников здравоохранения РФ**

**Мурманск**

**2018**

Оглавление

[ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3](#_Toc513974784)

[НЕОБХОДИМОСТЬ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА 3](#_Toc513974785)

[ПРАВО ИЛИ ОБЯЗАННОСТЬ? 3](#_Toc513974786)

[ЗАЧЕМ НУЖЕН КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР РАБОТОДАТЕЛЮ? 4](#_Toc513974787)

[ЗАЧЕМ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НУЖЕН РАБОТНИКАМ И ПРОФСОЮЗУ? 5](#_Toc513974788)

[ПРОЦЕДУРА ПОДГОТОВКИ И ПРИНЯТИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА 5](#_Toc513974789)

[Этап 1. Назначение представителей сторон 5](#_Toc513974790)

[Этап 2. Инициатива по проведению коллективных переговоров 12](#_Toc513974791)

[Этап 3. Создание комиссии по ведению коллективных переговоров 14](#_Toc513974792)

[Этап 4. Организация работы комиссии по ведению коллективных переговоров 15](#_Toc513974793)

[Этап 5. Подготовка проекта коллективного договора и его заключение 22](#_Toc513974794)

[Этап 5. Регистрация коллективного договора 24](#_Toc513974795)

[Этап 6. Контроль за выполнением коллективного договора 24](#_Toc513974796)

[СХЕМА. ПОРЯДОК ПОДГОТОВКИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА: ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ 25](#_Toc513974797)

[МАКЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА 26](#_Toc513974798)

# ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Трудовой кодекс Российской Федерации, вступив­ший в силу с 1 февраля 2002 года, открыл новую стра­ницу в почти столетней истории заключения кол­лективных договоров в России.

Установив в числе основных принципов регули­рования трудовых и иных непосредственно связан­ных с ними отношений **сочетание государствен­ного и договорного регулирования,**Трудовой ко­декс не только сохранил правовой статус коллективного договора, но и усилил его по сравне­нию с прежним законодательством. Упоминания и ссылки на коллективный договор, нормы, относя­щиеся к коллективно-договорному регулированию, содержатся более чем в сотне статей Трудового кодекса. Целый ряд его нормативных положений не может быть реализован иначе, как через механизм коллективного договора.

Трудовой кодекс изменил условия представи­тельства сторон, порядок разработки и заключе­ния коллективного договора. Специальный раздел Кодекса посвящен социальному партнерству в сфе­ре труда, одной из форм которого названы коллек­тивные переговоры по подготовке проектов кол­лективных договоров, соглашений и их заключению.

Коллективный договор заключается на основе принципов социального партнерства:

• равноправия сторон;

• уважения и учета интересов сторон;

**-** заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;

• содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

• соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нор­мативных правовых актов;

• полномочности представителей сторон;

• свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

• добровольности принятия сторонами на себя обязательств;

• реальности обязательств, принимаемых сторонами на себя;

• обязательности выполнения коллективных договоров, соглашений;

• контроля за выполнением принятых коллективных договоров, со­глашений;

• ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

# НЕОБХОДИМОСТЬ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

 Понятие «коллективного договора» и предмет его регулирования закреплены статьями 5 и 40 Трудового кодекса РФ.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор - одна из форм регулирования трудовых отношений (ч. 1 ст. 9 ТК РФ).

# ПРАВО ИЛИ ОБЯЗАННОСТЬ?

Обязательно ли наличие коллективного договора в организации? Каждая из сторон трудовых отношений имеет право заключать коллективный договор. Работникам такое право предоставлено на основании **ч. 1 ст. 21**, а работодателю - **ч. 1 ст. 22** Трудового кодекса.

В Трудовом кодексе не содержится требования обязательно заключать коллективный договор. Но в ч. 2 ст. 36 ТК РФ говорится, что работодатель ***обязан*** вступить в переговоры о заключении коллективного договора и определить своих представителей, если с такой инициативой выступила первичная профсоюзная организация, как представитель работников.

Общие правила ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора установлены главой 6 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ).

# ЗАЧЕМ НУЖЕН КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР РАБОТОДАТЕЛЮ?

Наличие коллективного договора позволяет работодателю оптимизировать решение сразу нескольких проблем.

***Во-первых***, он помогает стабилизировать отношения с работниками. Установление показателей премирования, системы доплат и надбавок усиливает мотивацию работников. С другой стороны, в коллективный договор может быть включено положение о запрете забастовок, если работодатель выполняет все условия коллективного договора. Через коллективный договор можно решать вопросы повышения производительности труда, ответственности коллектива и многое др.

***Во-вторых,*** коллективный договор позволяет существенно сократить объем кадрового документооборота. В небольшой организации работодатель может оговорить все аспекты трудовых отношений в трудовом договоре с каждым работником. Но в средней или крупной организации у работодателя нет возможности контактировать непосредственно с каждым из работников. В этом случае взаимодействие с работниками он осуществляет посредством коллективного договора. А в трудовых договорах даются ссылки на общие правила, распространяющиеся на всех работников.

***В-третьих***, коллективный договор для работодателя - это инструмент управления налоговой нагрузкой по налогу на прибыль, НДФЛ. В соответствии с гл. 25 Налогового кодекса расходы на оплату труда уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль. В эти расходы помимо зарплаты включаются стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием работников и предусмотренные коллективными договорами (ст. 255 НК РФ).

Отдельно законодатель оговорил, что облагаемую базу по налогу на прибыль, например, уменьшают предусмотренные коллективным договором расходы:

- на предоставление бесплатного или льготного питания (п. 25 ст. 270 НК РФ);

- оплату проезда к месту работы и обратно транспортом общего пользования и специальными маршрутами (п. 26 ст. 270 НК РФ).

Таким образом, налоговое законодательство поощряет работодателей, заключивших коллективные договоры.

# ЗАЧЕМ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НУЖЕН РАБОТНИКАМ И ПРОФСОЮЗУ?

Он устанавливает права и гарантии, улучшающие их поло­жение по сравнению с действующим законода­тельством. Работникам следует понимать, что большинство из них не смогут в одиночку получить те условия труда, которых может добиться Профсоюз в процессе коллективных переговоров.

***Коллективный договор - главный инструмент реализации защитной функции Профсоюза в организации, показатель эффективности работы профсоюзного комитета. В нем содержится механизм реализации законных прав Профсоюза, что способствует его деятельности в организации.***

**ДЛЯ СВЕДЕНИЯ:** Необходимость заключения коллективных договоров признана в большинстве стран с рыночной экономикой. Статус коллективных дого­воров в развитых странах чрезвы­чайно высок, поскольку они являются важным, а зачастую - главным источником трудового права.

# ПРОЦЕДУРА ПОДГОТОВКИ И ПРИНЯТИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Трудовым законодательством предусмотрена особая процедура подготовки и принятия коллективного договора. Соблюдать ее надо обязательно, иначе договор может быть признан недействующим, а применение налоговых льгот неправомерным.

# Этап 1. Назначение представителей сторон

Сторонами коллективного договора являются работодатель и работники в целом или отдельных подразделений (ч. 1 и 4 ст. 40 ТК РФ).

Коллективный договор - это результат переговоров, проведенных представителями работников и работодателя.

**РАБОТНИКИ**- физические лица, вступившие в трудовые от­ношения с работодателем. Эти отношения базируются на согла­шении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) с подчинением прави­лам внутреннего трудового распо­рядка при обеспечении работода­телем условий труда, предусмот­ренных трудовым законода­тельством, коллективным договором, соглашениями, трудовым до­говором *(ст. 15, 20 ТК РФ).*

           Лица, связанные с организаци­ей гражданско-правовыми отноше­ниями, в том числе и длительного характера, могут участвовать в коллективных переговорах лишь в качестве приглашенных экспертов, специалистов и посредников. Они не являются работниками органи­зации, поскольку не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка, самостоятельно опре­деляют условия своего труда, получают вознаграждение не за выполнение трудовой функции, а за конкретные услуги или товары. **Коллективный договор на данную категорию лиц не распространяется**.

В ряде случаев первичная профсоюзная организация в соот­ветствии с ст. 3 ФЗ от 12.01.96 № 10-ФЗ "О профессиональных со­юзах, их правах и гарантиях дея­тельности" объединяет в своих ря­дах не только работников, но и временно не работающих, пенсионеров. В коллективном договоре могут быть предусмотрены меры социальной поддержки работода­телем определенного круга лиц, не обладающих статусом работника (ветеранов, безработных, несовер­шеннолетних детей умерших ра­ботников и т.д.). На собраниях, связанных с волеизъявлением ра­ботников в отношении коллектив­ного договора, пенсионеры и вре­менно не работающие члены профсоюза могут участвовать только в качестве приглашенных. В то же время, поскольку эти лица входят в состав субъекта коллек­тивных трудовых отношений - пер­вичной профсоюзной организа­ции - они могут быть направлены ее органом в комиссию для веде­ния коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

**Представители работников.**Интересы работников организа­ции при проведении коллектив­ных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при ре­ализации права на участие в уп­равлении организацией, рассмот­рении трудовых споров работни­ков с работодателем представ­ляют первичная профсоюзная организация или иные представи­тели, избираемые работниками *(ст. 29 ТК РФ).*

Трудовым кодексом предусмот­рено несколько вариантов предста­вительства интересов работников.

***ВАРИАНТ 1. В организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая в своих рядах более половины работников (50 + 1).***

Такая первичная организация обладает исключительным правом на представительство интересов работников при проведении кол­лективных переговоров, заключе­нии и изменении коллективного до­говора, осуществлении контроля за его выполнением. Это соответству­ет международным стандартам в сфере труда. Согласно Рекоменда­ции № 91 МОТ (1951) коллектив­ный договор должен заключаться представительными организация­ми трудящихся и лишь при отсут­ствии таких организаций - иными представителями работников.

Работники, не являющиеся чле­нами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации пред­ставлять их интересы во взаимоот­ношениях с работодателем *(ст. 30 ТК РФ).*Это можно сделать путем обращения в профком с соответствующим заявлением или на об­щем собрании (конференции).

**ДЛЯ СВЕДЕНИЯ!!!** Трудовой ко­декс устанавливает право работни­ков, не являющихся членами проф­союза, уполномочить профсоюзный комитет на представительство их интересов во взаимоотношениях с работода­телем. Работники, не являющиеся члена­ми профсоюза, получают гаран­тию защиты своих интересов при ведении коллективных перегово­ров, при решении различных воп­росов социально-трудовых отно­шений в организации. Взамен они могут добровольно участвовать в формировании финансовой основы деятельности профсоюзной орга­низации. Согласно ст. 377 ТК РФ в организациях, в которых заключе­ны коллективные договоры, рабо­тодатели по письменному заявле­нию работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюз­ной организации денежные сред­ства из их заработной платы на условиях и в порядке, которые ус­тановлены коллективными догово­рами.

Профсоюзный комитет первичной организа­ции, объединяющей большинство работников, может не учитывать в процессе коллективных перегово­ров мнения и пожелания непроф­союзного меньшинства, не уполно­мочившего его представлять свои интересы. Заключенный профко­мом коллективный договор будет распространяться на всех работ­ников, однако содержание этого правового акта в значительной мере зависит от позиции профсо­юзных представителей на перего­ворах.

***ВАРИАНТ 2. В организации Профсоюза нет, или действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников и не уполномоченная представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне (статья 31 ТК РФ)***

В ***этих случаях*** работники проводят общее собрание работников и **избирают тайным голосованием** своих представителей (ч. 1 ст. 31 ТК РФ). Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих (ч. 3 ст. 399 ТК РФ).

При очень большой численности работников допустимо избрание представителей работников на конференции (это собрание представителей (делегатов) от всех его подразделений). Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов (ч. 3 ст. 399 ТК РФ).

Представителем коллектива работников не обязательно должен быть работник данной организации. Трудовое законодательство не ограничивает право работников доверить ведение переговоров любому человеку, например исполнителю по договору подряда, независимому юристу. Не допускается только, чтобы от имени работников выступали лица, представляющие интересы работодателя, а также организации или органы, созданные либо финансируемые работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления или политическими партиями (ч. 3 ст. 36 ТК РФ). Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, при­сутствующих на собрании (конфе­ренции) *(ст. 410 ТК РФ).*

Результаты проведения общего собрания (конференции) коллектива работников (список его представителей) должны быть подтверждены протоколом.

Протокол № …

общего собрания (конференции) коллектива работников

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(название организации)

г. \_\_\_\_\_\_\_\_ « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_ г.

Всего работников \_\_\_\_\_\_\_\_

Присутствовало \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Повестка дня:

1. Избрание председателя и секретаря общего собрания

2. Избрание представителей коллектива работников для ведения коллективных переговоров

3. Перечень вопросов, подлежащих включению в коллективный договор

4. Утверждение текста предложения о начале коллективных переговоров

1. Выступили: ………………

Постановили:

Избрать председателем общего собрания - ………..

секретарем - …………

2. Выступили: …………………

Постановили:

Избрать в качестве представителей коллектива для ведения переговоров следующих работников:

1)

2)

3)

3. Выступили: ………

Постановили:

Утвердить перечень вопросов, подлежащих включению в коллективный договор:

1) доплат и надбавок;

2) введения квартальных премий;

3) установления повышенных норм командировочных расходов;

4) гарантий для молодых работников и пенсионеров при увольнении;

5) материальной помощи при рождении детей;

6) дополнительных отпусков;

7) дополнительной спецодежды;

8) ссуды на приобретение жилья молодым семьям;

9) дополнительного страхования работников от несчастных случаев.

4. Выступили: …………..

Постановили:

Утвердить текст предложения к работодателю о начале коллективных переговоров (образец предложения смотреть на стр. 6).

Председатель собрания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

 (подпись)

Секретарь собрания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

 (подпись)

**ВНИМАНИЕ!!!** Работники на общем собрании (конференции) могут избрать иной представительный орган (чаще всего, совет трудового коллектива, удобный для работодателя) для ведения коллективных переговоров и осу­ществления других форм социаль­ного партнерства в организации **или** поручить выступать от своего имени первичной профсоюзной организации.

**ЧТОБЫ ЭТОГО НЕ ДОПУСТИТЬ!!!!!**

Первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников должна получить делегирование полномочий от работников, не являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения РФ (ч. 2 ст. 30 ТК РФ).

«Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на **условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией**».

Как правило, это производится на общем собрании (конференции) работников, на собрании в структурном подразделении, организованном работодателем (***при достижении договоренности***), или путем обращения в профсоюзный комитет с соответствующим заявлением.

**ВНИМАНИЕ!!!** Общее собрание трудового коллектива, собрание в структурном подразделении созывает Работодатель – это его прерогатива. Профсоюзный комитет имеет право созывать только профсоюзное собрание (конференцию).

Результаты делегирования полномочий от работников, не являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения РФ должны быть подтверждены документально (протокол общего собрания (конференции), собрания структурного прдразделения, заявление).

**ОБРАЗЕЦ:**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(наименование учреждения здравоохранения»

**Выписка из протокола собрания**

**структурного подразделения**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

наименование

**«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года город № \_\_\_**

Всего работающих: \_\_\_\_\_\_\_\_ чел.

Присутствуют: \_\_\_\_\_\_\_ чел.

Председатель собрания: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Секретарь: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Повестка дня:**

1. Делегирование полномочий первичной профсоюзной организации (наименование учреждения здравоохранения) на представительство интересов при ведении коллективных переговоров по разработке, заключению и внесению изменений и дополнений в коллективный договор

**1. Делегирование полномочий первичной профсоюзной организации (наименование учреждения здравоохранения) на представительство интересов при ведении коллективных переговоров по разработке, заключению и внесению изменений и дополнений в коллективный договор**

**Слушали: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(ФИО, должность)

**Предложил (а):** в рамках статьи 30 Трудового кодекса РФ в целях заключения коллективного договора - правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения в организации, делегировать полномочия первичной профсоюзной организации (наименование учреждения здравоохранения) на представительство интересов при ведении коллективных переговоров по разработке, заключению и внесению изменений и дополнений в коллективный договор.

**Голосовали:** «За» \_\_\_\_\_\_\_, «Против» \_\_\_\_\_\_\_, «Воздержались» \_\_\_\_\_\_\_

**Постановили:** в рамках статьи 30 Трудового кодекса РФ в целях заключения коллективного договора - правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения в организации, делегировать полномочия первичной профсоюзной организации ГОБУЗ «Мурманская областная станция скорой медицинской помощи» на представительство интересов при ведении коллективных переговоров по разработке, заключению и внесению изменений и дополнений в коллективный договор.

Председатель собрания: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Секретарь: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ЛИСТ ГОЛОСОВАНИЯ**

**делегирование полномочий первичной профсоюзной организации (наименование учреждения здравоохранения РФ) на представительство интересов при ведении коллективных переговоров по разработке, заключению и внесению изменений и дополнений в коллективный договор**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Фамилия, имя, отчество | «За» | «Против» | «Воздержались» |
| 1 |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |
| 6 |  |  |  |  |
| 7 |  |  |  |  |
| …. |  |  |  |  |

**ВНИМАНИЕ!!!** Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий *(ст. 31 ТК РФ)*и использоваться для воспрепятствования деятель­ности профсоюзов в соответствии с ФЗ "О профессиональных со­юзах, их правах и гарантиях дея­тельности" *(п. 1 ст. 16 Закона).*

А поскольку одно из основных прав профсоюзов - это право на ведение коллективных перегово­ров, даже самая малочисленная первичная профсоюзная организация не может быть исключена из переговорного процесса. Профсоюзы имеют право выдви­гать кандидатуры своих предста­вителей для избрания в иные представительные органы работ­ников в организации *(п. 3 ст. 16 Закона о профсоюзах).*И следует настаивать на том, чтобы доля учас­тия профсоюзных представите­лей в этих органах была не мень­шей, чем отношение численности членов профсоюза ко всем работникам организации.

***ВАРИАНТ 3. В организации несколько первичных профсо­юзных организаций, одна из ко­торых объединяет более поло­вины работников.***

В этом случае первичными профсоюзными организациями со­здается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения *(ст. 37 ТК РФ).*Формирование такого органа осу­ществляется на основе принципа пропорционального представи­тельства в зависимости от числен­ности членов профсоюза. Осталь­ные вопросы его создания законодательством не регламен­тированы, и профсоюзные органи­зации могут решать их по своему усмотрению. В частности, им пред­стоит договориться, станут ли они учитывать мнение друг друга в отношении персонального состава представительного органа, или сформируют его без всяких обсуж­дений путем делегирования участ­ников.

Трудовой кодекс указывает, что представитель должен быть опре­делен от каждой профсоюзной организации. Это положение акту­ально для организаций, где одно­временно действуют первичные организации, численность которых несопоставима. Например, если в организации три профсоюза, в одном из которых состоит 500, в другом - 100, а *в*третьем - 10 работников, то единый представи­тельный орган, сформированный пропорционально их численности, должен насчитывать 61 человека. Чтобы не доводить ситуацию до абсурда, Трудовой кодекс позволя­ет поступить иначе. В нашем при­мере это будет создание предста­вительного органа в составе 7 че­ловек: пять - от первого проф­союза и по одному от второго и третьего.

Если представительный орган не создан в течение пяти кален­дарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации осуществ­ляет первичная профорганизация, объединяющая более половины работников. Однако за остальны­ми профсоюзными организациями сохраняется право направить сво­их представителей в состав пред­ставительного органа до момента подписания коллективного договора.

***ВАРИАНТ 4. В организации действует несколько первич­ных профсоюзных организаций, ни одна из которых не объеди­няет более половины работни­ков.***

В этом случае созывается об­щее собрание (конференция) ра­ботников, и оно тайным голосова­нием определяет первичную проф­союзную организацию, которой поручается формирование пред­ставительного органа.

Допустим, что другие профсою­зы, действующие в организации, не захотели участвовать в представи­тельном органе. Тогда, по проше­ствии пяти дней, избранная работ­никами первичная профсоюзная организация начинает коллективные переговоры в качестве их единствен­ного представителя. Это не лишает другие профсоюзы права подклю­читься к переговорному процессу в любой момент вплоть до подписа­ния коллективного договора.

**РАБОТОДАТЕЛЬ -**физическое лицо либо юридическое лицо (орга­низация), вступившее в трудовые отношения с работником *(ст. 20 ТК РФ).*

Филиалы, представительства, иные обособленные структурные подразделения организации не являются работодателями. Тем не менее, в них могут заключаться отдельные коллективные договоры *(ст. 40 ТК РФ).*Таким образом, в крупных организациях, обладаю­щих разветвленной структурой, возможно заключение десятков коллективных договоров с одним и тем же работодателем.

**Представители работодателя.**Представителями работодателя при проведении коллективных пе­реговоров, заключении или изме­нении коллективного договора яв­ляются руководитель организации или уполномоченные им лица в со­ответствии с Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительны­ми документами и локальными нормативными актами *(ст. 33 ТК РФ).*

Интересы работодателя при коллективных переговорах обычно представляет руководитель орга­низации (единоличный исполни­тельный орган юридического лица), если иное не предусмотре­но ее уставом. В случае признания организации банкротом и открытия конкурсного производства или вве­дения внешнего управления инте­ресы работодателя в коллективно-договорных отношениях представ­ляет конкурсный управляющий или внешний управляющий.

Руководитель филиала, пред­ставительства, иного обособленно­го структурного подразделения организации, в котором заключает­ся коллективный договор, пред­ставляет интересы работодателя в соответствии с приказом руководи­теля или уставом организации.

**ВНИМАНИЕ!!!** Руководитель организации впра­ве издать приказ или распоряже­ние, в котором он полностью или частично делегирует свои полномо­чия по ведению коллективных переговоров, заключению и измене­нию коллективного договора другим лицам. Если передача полномочий им не оформлена, первичной проф­организации или иным представи­телям работников следует настаи­вать на личном участии руководи­теля в переговорах. В противном случае заседания комиссии по под­готовке проекта коллективного договора пре­вратятся в пустые дискуссии с людьми, не имеющими права при­нятия решений, а любые договорен­ности, достигнутые на таких засе­даниях, не будут иметь силы.

# Этап 2. Инициатива по проведению коллективных переговоров

Коллективным переговорам должна предшествовать подготовительная работа. Прежде всего, профсоюзный комитет должен провести анализ социально-экономического положения организации. Источниками информации о хозяйственно-экономическом положении и деятельности организации могут быть бухгалтерские отчеты организации перед налоговыми органами, органами статистики и другие отчеты, например, бухгалтерский баланс, отчет о прибылях и убытках, отчет об источниках и расходовании средств и др.

При необходимости профсоюзный комитет может проводить на начальной стадии коллективных переговоров консультации со специалистами организации с целью уточнения показателей социально-экономического положения организации, разрабатываемых планов и программ. Профсоюзный комитет имеет право пригласить экспертов, специалистов и посредников для участия в коллективных переговорах. Оплата услуг производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором (ст. 39 ТК РФ).

Работодатель обязан предоставлять профсоюзному комитету не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у него полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ст. ст. 22, 37 ТК РФ и ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Представляемая информация должна включать доходы организации; средства, выделяемые на оплату труда; другие данные. При этом участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной) (ст. 37 ТК РФ, ФЗ «О коммерческой тайне» от 29.07.2004 № 98-ФЗ).

Непредставление информации работодателем в срок, установленный законодательством (не позднее двух недель со дня получения запроса), влечет наложение административного штрафа в соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ст. 5.29).

С инициативой начала коллективных переговоров по заключению коллективного договора вправе выступить любая из сторон социального партнерства (ст. 36 ТК РФ). Если в организации действует коллективный договор, то любая из сторон вправе в течение трех месяцев до окончания срока его действия или в сроки, определенные коллективным договором, направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

*1. Инициатор – первичная профсоюзная организация.*

На заседании профсоюзного комитета принимается решение о необходимости заключения коллективного договора и о начале переговоров, утверждается состав комиссии из представителей профсоюзной организации для подготовки проекта коллективного договора и ведения переговоров. Решение профсоюзного комитета и уведомление с предложением о начале переговоров письменно направляется работодателю. Уведомление составляется в произвольной форме, и в него включаются предложения по срокам, порядку и месту проведения переговоров с указанием состава лиц, избранных в комиссию по коллективным переговорам решением профкома. Уведомление направляется на имя работодателя почтовым отправлением с уведомлением о вручении или вручается в установленном порядке лицу, ответственному за прием деловой корреспонденции в организации, с отметкой на копии документа о дате его получения.

**ОБРАЗЕЦ**: **Мурманская областная организация**

**профсоюза работников здравоохранения РФ**

**Первичная профсоюзная организация**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(наименование учреждения здравоохранения)

**дата город исходящий номер**

Главному врачу (начальнику, директору)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование учреждения здравоохранения)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Фамилия И.О.)

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о начале коллективных переговоров**

Профсоюзный комитет (наименование организации здравоохранения) уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора на \_\_\_\_\_\_ годы.

В соответствии со ст. 36 Трудового кодекса РФ предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе комиссии для ведения переговоров, порядке и месте ее работы.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течении \_\_\_ (срок не более 3 месяцев) и заключить коллективный договор до \_\_\_\_\_ (число, месяц, год).

Интересы работников на переговорах представляют:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(список членов комиссии со стороны работников)

Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по (указать дни недели) в любое удобное стороне Работодателя время, местом переговоров определить \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать помещение).

Председатель профкома \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

Уведомление получено «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 фамилия, имя, отчество подпись

К уведомлению прилагается выписка из заседания профсоюзного комитета о формировании рабочей комиссии по заключению коллективного договора со стороны работников.

2. Инициатор – работодатель. При наличии в организации одной полномочной профсоюзной организации предложение о начале переговоров можно направить в адрес ее выборного органа, с указанием перечня вопросов, которые предполагается отразить в коллективном договоре, а также даты, времени и места начала переговоров.

Получив письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров, работодатель обязан в течение семи календарных дней вступить в них, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием полномочных представителей со своей стороны для участия в работе комиссии по ведению переговоров (ч. 2 ст. 36 ТК РФ).

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа (ст. 36 ТК РФ).

Приступая к коллективным переговорам, стороны на равноправной основе образуют комиссию для их ведения, подготовки проекта коллективного договора, его заключения и контроля за выполнением.

Лица, представляющие сторону, которая уклоняется от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора или нарушила срок, или не обеспечила работу соответствующей комиссии в определенные сроки, а также необоснованно отказывается от заключения коллективного договора, подвергаются административному штрафу. Порядок и размер взимания штрафа установлен Кодексом РФ об административных правонарушениях (ст. 5.28, 5.30).

# Этап 3. Создание комиссии по ведению коллективных переговоров

Представители сторон, вступившие в переговоры, должны создать комиссию на равноправной основе, которая будет определять сроки, место, порядок проведения переговоров и разработки проекта коллективного договора и его заключения (ч. 9 ст. 37 ТК РФ). Ей же поручается подготовить проект коллективного договора (ч. 1 и 7 ст. 35 ТК РФ).

Создание комиссии оформляется приказом руководителя организации (ч. 7 статьи 35 ТК РФ).

ОБРАЗЕЦ:

бланк организации здравоохранения

 ПРИКАЗ

дата город № \_\_\_

«О проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора»

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, уведомлением профсоюзной организации от \_\_\_\_\_ о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на \_\_\_\_\_\_ годы.

2. Сформировать двустороннюю комиссию в составе \_\_\_\_\_ человек, поручив представлять интересы работодателя: (список), и включив в нее со стороны работников: (список)

3. Освободить всех членов комиссии от основной работы на время ее заседаний, а (список) на все время переговоров с сохранением среднего заработка

4. Заседания комиссии проводить еженедельно по вторникам в 15.00

5. Руководителям отделов на основании письменного запроса представлять в комиссию необходимую для коллективных переговоров информацию в течении \_\_\_\_\_ дней (указать срок не более 2 недель)

6. Начальнику АХО \_\_\_\_\_\_\_\_\_ подготовить помещение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ для ведения в нем переговоров, обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы по подготовке проекта КД.

Руководитель организации

# Этап 4. Организация работы комиссии по ведению коллективных переговоров

Трудовой кодекс дает предста­вителям сторон практически пол­ную свободу решения вопросов о сроках, месте и порядке коллек­тивных переговоров *(ст. 37 ТК РФ).*Единственное ограничение содер­жится в требовании подписать коллективный договор на согласо­ванных условиях в срок не по­зднее трех месяцев со дня нача­ла переговоров *(ст. 40 ТК РФ).*Условия деятельности двусторонней ко­миссии следует отразить в специ­альном Положении, утверждае­мом приказом руководителя орга­низации и постановлением профсоюзного комитета.

ОБРАЗЕЦ - 1:

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке ведения переговоров между работниками

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(название организации)

и работодателем о заключении коллективного договора на \_\_ год (годы)

1. Стороны, ведущие коллективные переговоры

Сторонами коллективного договора являются: работодатель (наименование организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации), представленный в лице (должность, Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченных им лиц в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами), именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией (наименование учреждения здравоохранения), именуемые далее «Профсоюз», в лице председателя (Ф.И.О.).

 Каждая из сторон знает и признает полномочия представителей другой стороны.

2. Организация ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора

2.1. Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей по \_\_\_\_ человек, выдвинутых от каждой стороны.

2.2. Сроки, место проведения и повестка дня заседаний комиссии определяются решением сторон (их представителей в комиссии).

2.3. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание проекта коллективного договора.

Заседания комиссии в обязательном порядке протоколируются.

2.4. Стороны должны предоставлять друг другу в срок до \_\_\_\_ дней с момента получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

2.5. Представители сторон обязуются в ходе переговоров с пониманием относиться к доводам друг друга; внимательно выслушивать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон.

2.6. В ходе переговоров представители от каждой стороны вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и выработки правильных решений.

2.7. Общий срок ведения переговоров не должен превышать \_\_ (не более 3 месяцев) с момента их начала.

2.8. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственной, коммерческой или служебной тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к установленной законодательством ответственности.

2.9. Комиссия в течение \_\_ (указать срок) разрабатывает проект коллективного договора и не позднее \_\_ (указать срок) передает его для обсуждения на собраниях коллективов структурных подразделений организации.

2.10. Работодатель обязан обеспечить профсоюзному комитету возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника, предоставить имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

2.11. Комиссия с учетом поступивших в период предварительного обсуждения замечаний и предложений дорабатывает проект в \_\_\_\_ срок и передает его представителям сторон коллективных переговоров.

2.12. Если в ходе переговоров представители сторон в комиссии не смогли прийти к согласию по независящим от них причинам, ими составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров.

Протокол направляется в органы, полномочные решить указанные в нем вопросы.

При необходимости за счет работодателя приглашаются эксперты, посредники. На период до получения решения полномочного органа или рекомендаций посредника переговоры могут быть прерваны.

2.13. В случаях когда согласованные решения выработать не удается из-за позиции представителей сторон, для урегулирования разногласий используются примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

2.14. Работодатель обязан заключить коллективный договор на согласованных сторонами условиях.

2.15. Подписанный коллективный договор выносится на утверждение общего собрания (конференции) работников организации не позднее \_\_\_ (указать срок). Оставшиеся несогласованными позиции оформляются протоколом разногласий, который является основанием для дальнейших переговоров либо коллективного трудового спора.

2.16. В случае отказа общего собрания (конференции) работников утвердить коллективный договор представители работодателя и профсоюзный комитет возобновляют коллективные переговоры в целях изменения коллективного договора.

Срок таких переговоров не может превышать \_\_\_\_ дней.

2.17. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем (его представителями) до сведения работников в течение \_\_\_\_ дней после его подписания. Для этих целей он размножается в необходимом количестве экземпляров, которое определяется по соглашению сторон.

2.19. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в орган по труду (название) для уведомительной регистрации.

3. Состав комиссии по выработке проекта коллективного договора

3.1. Сопредседатель комиссии от работников:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.2. Сопредседатель комиссии от работодателя:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.3. Члены комиссии от работников:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.4. Члены комиссии от работодателя:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.5. Секретарь комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Место проведения переговоров

Местом ведения переговоров является\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5. Гарантии и компенсации за время переговоров

5.1. Лица, участвующие в переговорах, подготовке проекта коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством о труде и коллективным договором.

5.2. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной либо на условиях, предусмотренных коллективным договором.

5.3. Представители профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который предусмотрено увольнение с работы.

Работодатель обязан создать условия, обеспечивающие дея­тельность представителей работ­ников и комиссии по переговорам, в том числе безвозмездно предос­тавить им помещения для заседа­ний, проведения собраний и кон­сультаций, средства внутренней связи и информации, множитель­ную и иную оргтехнику, места для размещения стендов.

ОБРАЗЕЦ -2:

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

***о комиссии по ведению коллективных переговоров,***

***подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора***

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование организации)*

**1. Общие положения**

Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке про­екта, заключению и организации контроля за выполнением коллек­тивного договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (далее — Комиссия), образо­ванная в соответствии со ст. 35 Трудового кодекса Российской Феде­рации, в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, тру­довым законодательством Российской Федерации, законодательством \_\_\_\_\_\_\_\_ республики/края/области в сфере социально-трудовых отношений, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на организацию, настоящим По­ложением и заключенным коллективным договором.

1.2. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основными принципами: за­конности, добровольности, паритетности, полномочности, равнопра­вия, взаимной ответственности.

**2. Основные цели и задачи Комиссии**

2.1.Основными целями Комиссии являются:

2.1.1. достижение согласования интересов сторон социально-тру­довых отношений;

2.1.2. содействие коллективно-договорному регулированию соци­ально-трудовых отношений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

2.2.1. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

2.2.2. развитие социального партнерства в организации.

2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отноше­ний Комиссия:

2.3.1. ведет коллективные переговоры;

2.3.2. получает информацию по организации; по договоренности с представительными и исполнительными органами государственной власти и местного самоуправления; получает инфор­мацию о социально-экономическом положении в регионе, касающегося распределения денежных средств бюджетной сферы, необходимую для ведения коллектив­ных переговоров и заключения коллективного договора (изменений и дополнений);

2.3.3. готовит проект коллективного договора (изменений и до­полнений);

2.3.4. создает рабочие группы с привлечением специалистов;

2.3.5. приглашает при необходимости для участия в своей работе представителей вышестоящей организации Профсоюза, органов го­сударственной власти и местного самоуправления, специалистов, пред­ставителей других организаций;

2.3.6. организует контроль за выполнением коллективного до­говора;

2.3.7. содействует урегулированию разногласий, возникающих при заключении и реализации коллективного договора.

**3. Состав и формирование Комиссии**

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении (изменении) коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением и осуществлении деятельности Комиссии интересы Ра­ботников представляет первичная профсоюзная организация в лице (Ф.И.О., наименование организации), интересы Работодателя — главный врач (Ф.И.О., наименование организации) (как уполномоченное работодателем лицо).

3.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны — не более \_\_\_\_\_\_\_\_ человек.

3.3. Первичная профсоюзная организация и Работодатель само­стоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образуя Комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на: ведение коллективных переговоров; подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений); органи­зацию контроля за выполнением коллективного договора; разреше­ние коллективных трудовых споров.

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии — координатора стороны и его заместителя.

**4. Члены Комиссии**

4.1. Члены Комиссии:

4.1.1. участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп в соот­ветствии с регламентом проведения коллективных переговоров, в под­готовке проектов решений Комиссии;

4.1.2. вносят предложения по вопросам, относящимся к компе­тенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп;

4.1.3. содействуют реализации решений Комиссии;

4.1.4. несут ответственность перед стороной, уполномочившей представлять ее интересы.

4.2. Полномочия членов, координаторов Комиссии и их замести­телей удостоверяются соответствующими решениями сторон социаль­ного партнерства, образовавшими Комиссию.

**5. Порядок работы Комиссии**

5.1. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее половины членов Комиссии от каждой стороны.

5.2. Первое заседание Комиссии проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства письменного уведомления от дру­гой стороны с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, инициирующей переговоры.

5.3. Заседания Комиссии оформляются протоколом, который ве­дет секретарь Комиссии или один из членов комиссии по поручению председательствующего на заседании.

5.4. Протокол не позже начала сле­дующего заседания Комиссии подписывается координаторами сторон (а в их отсутствие — их заместителями), размножается в двух экземп­лярах и передается координаторам сторон (их заместителям).

5.5. Решение комиссии считается принятым, если за его приня­тие проголосовали обе стороны. Стороны Комиссии принимают реше­ние большинством голосов членов своей стороны.

5.6. Решение о назначении председательствующего на следую­щем заседании Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

5.7. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии, в целях подготовки очередного заседания Комиссии проводит консультации и обеспечивает взаимо­действие сторон для достижения согласия между ними при выработ­ке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следую­щего заседания Комиссии.

**6. Обеспечение членов Комиссии**

Организационное и материально-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем.

**ПРИМЕРНЫЙ РЕГЛАМЕНТ**

**работы комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению коллективного договора на**\_\_\_\_\_**гг.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№№** | **Содержание мероприятий** | **Примерный срок Примечания** |
| 11 | Направление письменного уведомления о на­чале коллективных переговоров | обязательно регистрируется с указани­ем даты вручения уведомления |
| 22 | Издание приказа (приказа-решения) о созда­нии комиссии и проведении коллективных переговоров | не позднее 7 кален­дарных дней с даты регистрации уведом­ления |
| 33 | Выработка порядка разработки и обсуждения проекта коллективного договора, определение сроков проведения собрания (конференции) работников по принятию коллективного договора | на первом заседании комиссии |
| 4 | Разработка проекта коллективного договора | 2-3 недели |
| 5 | Обсуждение проекта коллективного договора на заседани­ях комиссии | 2 недели |
| 6 | Обсуждение проекта коллективного договора в подразде­лениях организации | 2—3 недели |
| 7 | Доработка проекта коллективного договора после обсуж­дения его в подразделениях, составление при необходимости перечня (протокола) разногла­сий | 3—5 рабочих дней |
| 88 | Экспертиза проекта коллективного договора в вышестоящей организации профсоюза  | 10 рабочих дней |
| 9 | Доработка проекта коллективного договора с учетом результатов экспертизы проведенной вышестоящей организацией профсоюза | 3-5 рабочих дней |
| 10 | Согласование проекта коллективного договора в вышестоящей организации профсоюза  | 2 рабочих дня |
| 11 | Утверждение согласованного проекта коллективного договора на общем собрании или конференции работников организации. Составление протокола разногласий (при наличии разногласий). | 1 рабочий день |
| 12 | Подписание коллективного договора | 1 рабочий день |

*Подписи председателя (сопредседателей) комиссии*

Заседания комиссии лучше проводить "на нейтральной терри­тории" - в помещении, приспособ­ленном для ведения переговоров, но при этом не являющемся ни кабинетом руководителя органи­зации, ни комнатой профкома. Тогда все члены комиссии будут чувствовать себя максимально свободно.

Переговоры ведутся по плану, утвержденному комиссией, и завершаются составлением проекта коллективного договора. Работодатель обязан создать условия для работы комиссии (предоставить помещение, множительную и иную оргтехнику, средства связи).

На заседаниях комиссии ведется протокол, в котором фиксируются предложения представителей сторон и принятые решения.

ОБРАЗЕЦ:

ПРОТОКОЛ

работы комиссии по переговорам

Дата:

Время работы: с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_

В переговорах участвовали:

Члены комиссии:

Приглашенные лица:

Рассматриваемый вопрос:

Соглашение достигнуто по:

Разногласия:

1.

2.

3.

Решение:

Внесены предложения:

1.

2.

3.

Дата следующей встречи:

Вопросы, которые будут обсуждены:

Подписи сопредседателей комиссии

Секретарь

Трудовой кодекс ограничил срок ведения пе­реговоров: три месяца со дня их начала. В том случае, если сторо­ны не сумеют к этому времени най­ти согласие по отдельным положе­ниям разрабатываемого ими проек­та, они должны подписать коллективный договор на согласован­ных условиях с одновременным со­ставлением протокола разногласий. Необоснованный отказ работодате­ля или лица, его представляющего, от заключения коллективного дого­вора, наказывается административ­ным штрафом в соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях *(ст. 5.30).*

Неурегулированные разногла­сия могут быть предметом даль­нейших переговоров - теперь уже по изменению и дополнению кол­лективного договора - или разре­шаться в соответствии с главой 61 Трудового кодекса и ФЗ "О поряд­ке разрешения коллективных тру­довых споров".

ОБРАЗЕЦ:

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ

к коллективному договору

на \_\_\_\_\_ годы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Пункт коллективного договора | Редакция работников | Редакция работодателя |
|  |  |   |
|  |  |   |
|  |  |   |

Представитель работодателя

Представитель работников

# Этап 5. Подготовка проекта коллективного договора и его заключение

Согласно ст. 41 ТК РФ, содер­жание и структура коллективного договора определяются сторона­ми. Однако включаемые в него вопросы не должны выходить за пределы социально-трудовых от­ношений в организации.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязатель­ства работодателя и работников по вопросам:

• форм, систем и размеров оп­латы труда;

            ·выплаты пособий, компенсаций;

• механизма урегулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения по­казателей, определенных коллек­тивным договором;

• занятости, переобучения, ус­ловий высвобождения работников;

• рабочего времени и времени отдыха, включая предоставление и

            • продолжительность отпусков;

· улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

• соблюдения интересов работ­ников при приватизации организа­ции, ведомственного жилья;

• экологической безопасности и охраны здоровья работников на производстве;

· льгот для работников, совме­щающих работу с обучением;

• оздоровления и отдыха работ­ников и членов их семей;

· контроля за выполнением кол­лективного договора, порядка вне­сения в него изменений и допол­нений, ответственности сторон, обеспечения нормальных условий деятельности представителей ра­ботников;

· отказа от забастовок при вы­полнении соответствующих усло­вий коллективного договора;

· другим вопросам, определен­ным сторонами.

Этот перечень является реко­мендательным и не исчерпывает возможного содержания коллектив­ного договора. Поэтому участники переговоров сами должны решать, чем его наполнить.

В коллективный договор вклю­чаются и нормативные положения, если в законах и иных норматив­ных правовых актах содержится прямое предписание об обяза­тельном закреплении этих поло­жений в коллективном договоре *(ст. 41 ТК РФ).*

**ВНИМАНИЕ!!!** При разработке коллективного договора следует помнить, что его сторонами становятся работники и работодатель, а руководитель орга­низации и первичная профсоюзная организация выступают их предста­вителями. Поэтому требование некоторых руководителей включить в коллективный договор финансовые обязательства профсоюзного комитета (например, по выделе­нию материальной помощи всем работникам) является незаконным.

На последнем этапе комиссия определяет срок действия коллективного договора (он не может превышать трех лет - ч. 1 ст. 43 ТК РФ). Течение срока начинается со дня подписания или со дня, установленного в тексте договора), порядок его применения, внесения изменений, а также заключения. Такое право ей предоставлено ст. 42 ТК РФ, в которой говорится, что порядок заключения коллективного договора определяется сторонами коллективных переговоров, так как само трудовое законодательство не содержит норм, регулирующих процедуру его подписания.

По завершению переговоров проект коллективного договора передается в структурные подразделения организации для обсуждения его содержания. Работодатель (его представители) обязан обеспечить возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника. Если в ходе обсуждения поступают замечания, предложения, дополнения, то проект дорабатывается.

Перед вынесением проекта коллективного договора с приложениями на утверждение общего собрания (конференции) он направляется на проведение юридической экспертизы в Мурманскую областную организацию профсоюза работников здравоохранения РФ (п. 9.3.2 Отраслевого соглашения).

Доработанный единый проект утверждается на общем собрании (конференции) работников организации.

Подписание коллективного договора со стороны работников осуществляется представителем работников. Со стороны работодателя подписание коллективного договора осуществляется руководителем предприятия (представительства, филиала).

# Этап 5. Регистрация коллективного договора

Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду – Комитет по труду и занятости населения Мурманской области (г. Мурманск, ул. Книповича, д. 48, тел. (8152) 23-49-15, 23-49-16) в соответствии с Административным регламентом по предоставлению государственной услуги «Проведение уведомительной регистрации коллективных договоров, соглашений, заключенных между работниками и работодателями Мурманской области».

Уведомительная регистрация не влияет на вступление коллективного договора в силу, при этом придает ему статус правового документа.

Цель ее проведения - получение информации о количестве и содержании заключенных коллективных договоров и выявлении в коллективных договорах условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В таком же порядке происходит регистрация изменений и дополнений, вносимых в коллективный договор. Так же органы по труду следует уведомить о продлении срока действия уже зарегистрированного коллективного договора, если на общем собрании работников было принято такое решение.

О выявленных нарушениях орган по труду сообщает представителям сторон, подписавшим коллективный договор, для внесения необходимых изменений, а также в соответствующую государственную инспекцию труда для усиления контроля за соблюдением трудового законодательства.

Законодательством установлена ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора работодателем или лицом, его представляющим, в виде наложения административного штрафа (ст.5.31 Кодекса РФ «Об административных правонарушениях»).

Для уведомительной регистрации должны быть представлены три экземпляра коллективного договора. Подписи и печати, их заве­ряющие, должны быть подлинными. Страницы во всех экземплярах должны быть пронумерованы. К пакету документов прилагается со­проводительное письмо.

Два экземпляра зарегистрированного коллективного догово­ра (с приложением замечаний и рекомендаций) возвращаются пред­ставителю работодателя. Третий экземпляр остается на хранении у регистрирующего органа.

# Этап 6. Контроль за выполнением коллективного договора

Недостаточно заключить коллективный договор, необходимо еще постоян­но контролировать его выполне­ние. Контроль, согласно ст. 51 ТК РФ, осуществляется сторонами социального партнерства, их пред­ставителями, соответствующими органами по труду. При проведе­нии контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого ин­формацию.

С этой целью стороны совмес­тным решением формируют спе­циальную комиссию либо поруча­ют функции контроля комиссии для ведения коллективных пере­говоров.

Комиссия проверяет выполне­ние коллективного договора со­гласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профсоюзного комитета, отдель­ных работников. Стороны должны решить вопрос периодичности за­седаний комиссии, предусмотреть порядок оповещения работников об итогах проводимых проверок.

Стороны могут не создавать комиссию, а проверять выполнение коллективного договора самостоя­тельно, периодически встречаясь на совместном заседании по рассмотрению итогов проверок.

Общей практикой стал ежегод­ный (или полугодовой) отчет о вы­полнении коллективного договора перед работниками. От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают их первые руково­дители. Согласованный сторонами по­рядок контроля следует отразить в тексте коллективного договора.

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет на­ложение административного штра­фа (ст. 5.31 КоАП).

# СХЕМА. ПОРЯДОК ПОДГОТОВКИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА: ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Принятие решения на заседании профкома о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора и утверждение представителей работников для участия в коллективных переговорах *(часть первая ст. 36 ТК РФ.)*  |  1 день |
| 2. | Направление работодателю (его представителю) письменного предложения о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора *(ст. 36 ТК РФ)* |  После принятия соответствующего решения на заседании профкома |
| 3. | Направление работодателем инициатору проведения коллективных переговоров (представительному органу работников) ответа с указанием представителей со своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий *(часть вторая ст. 36 ТК РФ)* с последующим изданием приказа об утверждении состава комиссии по подготовке проекта и заключению коллективного договора *(в соответствии с частью седьмой ст. 35 ТК РФ)*  | В течение 7 календарных днейсо дня получения работодателем(его представителем)письменного предложенияо начале коллективныхпереговоров |
| 4. | Начало коллективных переговоров *(часть вторая ст. 36 ТК РФ)* | На следующий день послеполучения указанного ответа |
| 5. | Оповещение трудового коллектива о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора; сбор материалов и предложений в коллективный договор от работников учреждения | По решению комиссии | *часть девятая ст. 37 ТК РФ* |
| 6. | Подготовка проекта коллективного договора  | По решению комиссии |
| 7.  | Обсуждение проекта коллективного договора работниками учреждения на собраниях в структурных подразделениях  | По решению комиссии |
| 8. | Обсуждение проекта коллективного договора на заседаниях комиссии и его доработка с учётом мнения и замечаний представителей сторон Направление проекта коллективного договора в МООПРЗ РФ для проведения юридической экспертизы  | По решению комиссииОтраслевое соглашение (п. 9.3.2) |
|  |  |  |
| 9. | Подписание коллективного договора сторонами с одновременным составлением (при необходимости) протокола разногласий *(часть вторая ст. 40 ТК РФ)* | По решению комиссии, нов течение 3 месяцев со дняначала коллективныхпереговоров |
| 10. | Направление коллективного договора на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты Мурманской области |  В течение 7 дней со дняподписания сторонами |
| 11. | Направление одного экземпляра зарегистрированного коллективного договора в Мурманскую областную организацию профсоюза работников здравоохранения РФ  |  После регистрациив соответствующем органе по труду |
| 12. | Вступление в силу коллективного договора *(часть первая ст. 43 ТК РФ)* |  Со дня подписания его сторонами либо со дня,установленногоколлективным договором |
| 13. | Действие коллективного договора*(части первая, вторая ст. 43 ТК РФ)* |  Срок определяется сторонами,но не более 3 лет. Может бытьпродлён на срок не более 3 лет  |

# МАКЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

 Статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливая, что содержание и структура коллективного договора определяются сторонами, перечисляет примерный перечень вопросов, по которым в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя. В связи с этим предлагаемый Макет носит рекомендательный характер для сторон, участвующих в разработке и заключении коллективного договора.

Целью Макета является оказание содействия профсоюзным органам, руководителям организаций и специалистам (являющимися членами Профсоюза работников здравоохранения РФ), при подготовке проекта коллективного договора.

Как правило, в коллективный договор должны включаться нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое указание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре. В текст коллективного договора могут также включаться положения, расширяющие социальные гарантии работников с учетом финансово-экономических возможностей работодателя.

 МАКЕТ

От работодателя: От работников:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (подпись)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (дата подписания) (дата подписания)

**Коллективный договор**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**(наименование организации)**

**на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ год (годы)**

 (указать срок действия)

Принят на общем собрании (конференции) работников

(протокол от « » \_\_\_\_20 г. № \_\_\_ )

Дата вступления в силу

« » \_\_\_\_20 \_\_\_ года

Уведомительная регистрация коллективных договоров, соглашений

Регистрационный № \_\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года в Комитете по труду и занятости населения Мурманской области

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические и профессиональные отношения в организации, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимных интересов Сторон (ст.40 ТК РФ).

1.2.         Сторонами     коллективного    договора     являются:   работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - главного врача (ФИО, (наименование организации здравоохранения), именуемый далее «Работодатель» и работники организации, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя первичной организации профсоюза (наименование организации здравоохранения) (ФИО), именуемой далее «Профсоюз».

**ВНИМАНИЕ!!!** Руководитель организации должен быть уполномочен на представительство от работодателя (собственника учреждения здравоохранения).

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключён 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.

 1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения (ст. 41 ТК РФ).

1.5. Нормы Отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок \_\_\_\_\_\_\_ *(но не более трех лет)* и вступает в силу с момента подписания его Сторонами *(или указать дату вступления коллективного договора в силу)*. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный 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.

1.9. Профсоюз, действующий на основании Устава Профсоюза, является единственным полномочным представительным органом работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию (наименование) в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников (наименование), ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, ГК РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением.

1.11. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

*Если не удалось этого добиться, то приписывается механизм участия представителей профсоюзного комитета в решении этих вопросов.*

1.12 Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет через бухгалтерию работодателя на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере \_\_\_\_% установленного профсоюзного взноса (ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

 *Примечание: ежемесячные выплаты на счет первичной профсоюзной организации должны быть менее 100% профсоюзного взноса.*

1.13 Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

 Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения работников учреждений здравоохранения.

1.14 Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 4 ст.57 ТК РФ).

         1.15 Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

         1.16 Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже двух раз в год.

Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.18 Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору либо являющиеся отдельными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающими интересы работников, и принимаемыми в пределах компетенции работодателя, принимаются с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 8, 372 ТК РФ, п. 5.3.5 Отраслевого соглашения).

*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*

*Возможен другой вариант – не считать приложениями к коллективному договору однако принимать только с учетом мотивированного мнения. Прописать обязательно!!!*

1.19 Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения коллективного договора.

  1.20 Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюз обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.21 Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

**Раздел 2. Трудовые отношения,**

**права и обязанности сторон трудовых отношений**

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.1 Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение производительности труда на основе прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

2.2.1 добиваться успешной деятельности организации, повышения дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения должностных окладов;

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения работы;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.2.4 проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

2.2.5 предоставлять Профсоюзу информацию о выполнении социально-экономических показателей, а также иную полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.6 предоставлять по требованию Профсоюза отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению работников и другим);

2.2.7 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);

2.2.8 создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюза и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.9 соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.10 сотрудничать с профсоюзом в рамках трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.2.11 учитывать мнение профсоюза при разработке проектов текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.12 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.13 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

2.2.14 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

 2.2.15 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.16 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом;

2.3 Профсоюз обязуется:

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

2.3.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

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

2.3.4 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

2.3.5 добиваться от работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальных нормативных актов, принятых без учета мотивированного мнения либо необходимого согласования с Профсоюзом (ст. 372 ТК РФ);

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

2.3.7 выносить мотивированное мнение Профсоюза при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

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

2.3.9 вносить предложения работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социального – экономического развития организации и ее кадровой политики, способствующие более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору

2.3.10 предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11 осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда или инспекцию труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.12 участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13 добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.14 осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.15 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (ч. 2 ст. 21 ТК РФ);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (ч. 2 ст. 21 ТК РФ);

2.4.3 бережно относиться к имуществу работодателя;

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

2.4.5 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;

2.4.6 принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работ, и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

2.4.7 эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам;

2.4.8 вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1 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;

2.5.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4 принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.6. Профсоюз имеет право:

2.6.1 получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации работодателя;

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

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами;

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

2.6.3 свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

2.7. Работники имеют право на:

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

2.7.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

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

2.7.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

2.7.11 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

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, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

**Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости**

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ;

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

3.2.3заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ;

3.2.4 изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в ТК РФ *(ст. 72-76 ТК РФ);*

3.2.5 сообщать в письменной форме профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее чем за три месяца (*п.2 ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»),* предоставляя необходимые документы (проект приказа о сокращении, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства, штатное расписание, уведомление о сокращении и т.д.);

3.2.6 разрабатывать совместно с профсоюзом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения финансово-экономического состояния организации, в которых предусматривать мероприятия по недопущению ликвидации организации, её подразделений, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного, не менее чем за три месяца уведомления профсоюза;

3.2.7 представлять в профсоюз не позднее, чем за три 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;

3.2.8 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;

б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

в) проработавшие на предприятии от \_\_\_\_ до \_\_\_\_ лет (по соглашению);

г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

д) инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;

е) работники моложе 18 лет;

ж) руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы;

з) члены профсоюза.

 3.2.9 заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку;

3.2.10 предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее \_\_\_часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.11 не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

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

б) лиц в возрасте до восемнадцати лет *(ст. 269 ТК РФ);*

в) женщин, имеющих детей в возрасте 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 шестнадцатилетнего возраста;

ж) руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

3.2.12 при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.2.13 рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизация, а также сокращение численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ)

**3.3. Профсоюз обязуется:**

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюза;

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

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

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

3.3.6 предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

**Раздел 4. Рабочее время**

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателями с учетом мотивированного мнения Профсоюза (Приложение № \_\_\_).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

4.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации. *(Приказ Наркомздрава СССР от 12.12.40 № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников», постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изм. и доп.) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». Раздел 40. «Здравоохранение»)*. Перечень прилагается к коллективному договору. (Приложение №\_\_\_\_\_)

4.4. Рабочее время педагогических и иных работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

         4.5. Рабочее время водителей организации регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

         4.6. Водителям организации устанавливается ненормированный рабочий день, при обязательном учете мнения Профсоюзного комитета.

 Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

         4.7. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

         4.8. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 01 ноября 1990г. № 298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

*(В случае необходимости, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью, установленной ч.2 ст.94 ТК РФ для работников, работающих с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной ч.1 ст.92 (ст. 94 ТК РФ).*

 непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю.

4.9 Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № \_\_\_) и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзом (Приложение № \_\_\_\_\_\_) (ст.ст. 100, 103, 104 ТК РФ).

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

а) беременных женщин;

б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением *(список можно продолжить)*.

4.10.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.74 ТК РФ).

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.10.3. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.10.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года *(Порядок введения суммированного учета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка)*. (Приложение №\_\_\_\_\_\_).

4.10.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч.4 ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюза.

4.10.6 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждать локальным нормативным актом с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

4.10.7 Работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускать только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзом и по письменному распоряжению работодателя (ч.ч. 6 и 8 ст. 113 ТК РФ).4.10.6 Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

**Раздел 5. Время отдыха**

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

5.1. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск в размере 24 календарных дней (ст.321 ТК РФ).

5.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

5.4. В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

 - работникам с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации – органами власти субъекта Российской Федерации, из местного бюджета - устанавливается органами местного самоуправления;

         - работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

        - за непрерывную работу свыше трех лет в следующих должностях: медицинскому персоналу участковых больниц, амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов; врачам и среднему медицинскому персоналу расположенных в сельской местности домов-интернатов для престарелых и инвалидов (всех типов), домов сестринского ухода и хосписов; водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;

- другие.

Учреждения здравоохранения с учетом своих финансовых возможностей могут по согласованию с выборным органом Профсоюза самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые (неоплачиваемые) отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами.

5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст.120 ТК РФ).

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору (Приложение № \_\_\_\_).

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 121), включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Согласно Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21.11.1975 г. № 273/П-20 – полный дополнительный отпуск представляется работникам, если в рабочем году они фактически отработали во вредных условиях труда не менее 11 месяцев, если менее, то отпуск предоставляется пропорционально проработанному времени.

Примерный расчет:

Работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 14 календарных дней. Отработанный период составляет 7 месяцев.

Общее количество дней отпуска делим на расчетный период и получаем среднее количество дней заработанных работником в течении месяца. (14 : 11 = 1, 3 календарных дня). Чтобы определить количество дней отпуска, заработанных работником полученное среднее количество дней отпуска в месяц умножаем на количество фактически проработанных месяцев и получаем количество дней отпуска, предоставляемых работнику (1, 3 х 7 = 9 к. д).

По итогам расчета работнику будет предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 9 календарных дней за фактически проработанное во вредных условиях время.

Остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий более среднемесячного количества, округляется до полного месяца.

Работодатель и профком согласились определять дополнительные периоды времени, которые включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ):

* время участия в забастовке;
* отпуск без сохранения заработной платы в связи с юбилейными датами, смертью родственников, свадьбой и другими семейными обстоятельствами
* другие.

5.6 Согласно статье 325 ТК РФ лицам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, предоставляется право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе и личным , а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг. Порядок предоставления льгот, предусмотренных статьей 325 ТК РФ устанавливается в Положении (приложение № \_\_\_).

5.7 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

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).

5.8 Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ). В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

5.9.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ: работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодных дополнительных отпусков, без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, другим работникам, указанным в действующем законодательстве РФ.

5.9.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска *(вариант – отпуска без сохранения заработной платы)*предоставлять работникам организации в следующих случаях*:*

а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября \_\_\_\_ дней;

б) в связи с рождением или усыновлением ребенка \_\_\_\_ дней;

в) в связи с бракосочетанием детей работника \_\_\_\_ дней;

г) в связи с переездом на новое место жительства \_\_\_\_ дней;

     д) для участия в похоронах родных и близких \_\_\_\_\_ дней и т.п.

5.9.4. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст.255-256, 257 ТК РФ.

5.9.5. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни:

а) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

б) женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

5.9.6. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

5.9.7. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающая 28 календарных дней, заменять денежной компенсацией. В отношении беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая его минимальную продолжительность (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, указанных в отраслевых (межотраслевых) соглашениях и коллективных договорах (ст.117, 126 ТК РФ).

5.10. Профсоюзный комитет обязуется:

5.10.1. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора, соглашения (ст. 370 ТК РФ);

5.10.2. предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

5.10.3. осуществлять контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни;

5.10.4. уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

5.10.5. осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

5.10.6 вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

**Раздел 6. Оплата и нормирование труда**

6.1 Работодатель обязуется:

6.1.1 при разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение Профсоюза.

6.1.2. включить представителя Профсоюза в состав тарификационной комиссии;

6.1.3. при разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

6.1.3.1 обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления.

6.1.3.2 формировать структуру заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

6.1.3.3. устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6.1.3.4. учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе, надтарифных выплатах стимулирующего характера).

6.1.3.5. устанавливать повышенную заработную плату за работу в сельской местности, обслуживание сельского населения.

6.1.3.6. сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности;

- устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника;

- устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня, субъектов РФ (указать конкретные размеры);

- устанавливать размеры районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями в размерах не ниже установленных действующим законодательством (указать конкретные размеры);

- устанавливать оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ;

- устанавливать оплату труда за сверхурочную работу в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ (указать конкретные размеры);

- устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- устанавливать, что размер доплат за каждый час работы в ночное время производится в размере 50% часовой тарифной ставки (должностного оклада):

Медицинскому персоналу занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 100% часовой тарифной ставки (должностного оклада). Перечень этих подразделений (должностей) утверждается руководителем с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

6.1.3.7 устанавливать повышенную заработную плату (указать вид и размер выплаты) работникам, которым, с их согласия, вводится рабочий день с разделением на 2 части (с перерывом в работе более 2-х часов);

6.1.3.8. обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом РФ;

  6.1.3.9 сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера с учетом мотивированного мнения Профсоюза, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности (указать виды выплат; Положения о выплатах стимулирующего характера являются приложениями к коллективному договору);

- устанавливать выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника;

- разработать конкретные критерии, качественные и количественные показатели для каждой выплаты (понижающие, повышающие факторы);

- осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- устанавливать работникам надбавки за непрерывный стаж работы (выслугу лет) (указать вид надбавки – за работу в учреждениях здравоохранения, за работу в данном учреждении, размеры, порядок установления стажа и восстановления прерванного стажа, возможность и целесообразность сохранения ранее установленного порядка и размеров их выплаты);

6.1.3.11. обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников не ниже МРОТ

6.1.3.12. обеспечить выплату надбавок стимулирующего характера и других выплат, установленных ранее в рамках реализации приоритетного национального проекта «Здоровье», программы "Модернизация учреждений здравоохранения" в размерах и на условиях, установленных действующими нормативными правовыми актами (в рамках «эффективного контракта»). Считать указанные выплаты составной неотъемлемой частью заработной платы; учитывать их при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством. Критерии и условия установления указанных дополнительных выплат предусматривать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

(Положения об указанных дополнительных выплатах являются приложениями к коллективному договору)

6.1.3.13 Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условия оплаты труда, в т. ч. размера должностного оклада работника, доплат, надбавок, иных поощрительных выплат.

6.1.3.14. обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц, по месту работы (может быть указан иной вариант выплаты зарплаты – перечисление на счет в банке, указанный работником). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производится накануне этого дня.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объему с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя.

6.1.3.15 Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников;

6.2.2. участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

6.2.2.1 в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме;

6.2.2.2. проводить дополнительные консультации с Работодателем с целях урегулирований разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников;

6.2.2.3. воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда, в суде, в правовой инспекции труда Профсоюза локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета;

  6.2.3 требовать привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.2.4 обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашения;

6.2.5 обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных трудовым законодательством, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

**Особенности применения систем нормирования труда в организации**

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1 совместно с Профсоюзом определить условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий;

6.3.2 осуществлять применение систем нормирования труда в организации, порядок введения, замены и пересмотра норм труда в соответствии с соответствующим Положением, принятым работодателем с учетом мнения Профсоюза (Приложение № \_\_\_\_\_).

**7. Охрана труда и здоровья**

Работодатель:

         7.1. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссии по охране труда. Финансирует работу комиссий по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

         7.2. Создает и организует работу кабинетов охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

         7.3. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их обучение по охране труда за счет средств организации (с восстановлением за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ.

         7.4. В целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда совместно с Профсоюзным комитетом проводит ежегодно смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» организации и «Лучшая организация по охране труда».

         Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

         7.5. Совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

         7.6. Обеспечивает обучение по специальной оценке труда. Организует проведение специальной оценки условий труда с участием представителей Профсоюзного комитета с последующим декларированием рабочих мест.

         По результатам проведения специальной оценки условий труда разрабатывает с Профсоюзным комитетом План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

         С учетом требований ст. 41 Трудового кодекса РФ совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством.

         7.7. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, обязательные психиатрические освидетельствования работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с действующим положением, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.8. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.8.1. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза (либо по согласованию).

7.9. Обеспечивает за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку).

 Обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм согласно списку, прилагаемому к коллективному договору. Бесплатно обеспечивает работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами.

7.10. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда.

7.11. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов (региональную организацию Профсоюза), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

        7.12. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

         Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

         7.13. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

         7.14. Привлекает представителей Профсоюзного комитета (технического инспектора труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов, опытных образцов продукции, изделий, спецодежды и т.п.

         7.15. Принимает меры по медико-санитарному обслуживанию работающих, по оздоровлению членов их семей за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

         7.16. На паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

         7.17. Информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

         7.18. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

**8. Гарантии в области занятости**

**(по желанию, либо отдельные пункты внести в раздел 3 коллективного договора)**

         Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

8.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

8.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники:

         - семейные при наличии двух и более иждивенцев;

         - лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

         - работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

         - руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

8.4. Создается фонд социальной поддержки, за счет средств которого оказывается содействие в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверх установленных законодательством дополнительных социально-бытовых льгот преимущественно следующим категориям высвобождаемых работников:

- семейным при наличии двух иждивенцев и более;

- лицам, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком.

Порядок создания фонда (размер взносов, критерии выплат – возраст, стаж, индексация и др.) оговаривается в приложении к коллективному договору.

8.5. После увольнения работников за ними сохраняется в течение \_\_\_\_\_ лет очередь на получение жилья (улучшение жилищных условий по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям – детскими дошкольными учреждениями).

8.6. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

8.7 Работодатель обязуется:

8.7.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст.180 ТК РФ);

- выплачивать увольняемым работникам, проработавшим в организации не менее 10 лет, выходное пособие в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

         8.7.2. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

         8.7.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

         В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

8.7.4. 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.

8.7.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

б) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ), в том числе и в других местностях.

в) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободного от работы времени (не менее \_\_\_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

г) с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.73 ТК РФ);

д) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч.3 ст.82 ТК РФ).

е) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

8.7.6. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию или переобучать за счет собственных средств.

8.8. Профсоюзный комитет обязуется:

8.8.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопро­сах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, преду­смотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

  8.8.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

8.8.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

**8. Социальные гарантии**

(\*только при достижении договоренности и наличии финансовых средств)

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

8.1. Установить за счет фонда собственных средств следующие социально-бытовые льготы увольняемым работникам\*:

а) сохранение условий медицинского обслуживания;

б) оказание материальной помощи;

в) доплату к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости.

8.2. Работникам организации предоставлять следующие виды ссуд\*:

а) на приобретение дорогостоящих товаров на срок \_\_\_\_\_ и в размере до \_\_\_\_\_\_\_\_ рублей;

б) на приобретение жилья на срок \_\_\_\_\_\_ и в размере \_\_\_\_\_\_\_\_ рублей;

в) на другие расходы *(перечислить какие)*

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2ТК РФ).

8.3.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.3.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социально­го страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

8.3.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

8.3.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.3.6. Информировать работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.3.7. Производить частичную или полную компенсацию стоимости содержания детей ра­ботников в детских учреждениях, а также на удорожание питания работающих в столовой учреждения, на проезд к месту работы\*.

8.3.8. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании\*.

8.3.9. Оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям\*.

8.3.10. Обеспечивать бесплатное содержание (*можно записать: льготное содержание с выплатой \_\_\_\_\_ % от установленной платы*) детей матерей-одиночек и работников, имеющих многодетные семьи *(неполные и многодетные семьи)*, в детских дошкольных учреждениях\*.

8.3.11. Возмещать отдельным категориям работников *(указать каким)* расходы по найму помещений, оплате жилищно-коммунальных услуг\*.

8.3.12. Оказывать материальную помощь работникам\*:

а) к ежегодному отпуску в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

б) в связи с рождением ребенка в размере \_\_\_\_\_\_\_\_;

в) в связи с семейными обстоятельствами в размере \_\_\_\_\_\_\_\_;

г) в связи с поступлением ребенка в школу в размере \_\_\_\_\_\_\_;

д) в связи со смертью близких родственников в размере \_\_\_\_\_\_\_;

е) в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюза;

*(список можно дополнить)*

8.3.13. Работодатель обязуется отчислять денежные средства в сумме \_\_\_ тыс. руб. на проведение культурно-массовой и физкультурной работы (ст. 377 ТК РФ)

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

8.4.1. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.4.2. активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работников;

8.4.3. осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

**9. Социальная защита молодежи**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации Стороны коллективного договора договорились:

9.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы *(например, не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника);*

9.2. Разработать комплексную программу с молодежью и мероприятия по ее реализации.

9.3. Создать Совет молодых специалистов.

9.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.5. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в организации.

9.6. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.7. Работодатель обязуется:

9.7.1. Выступать гарантом при предоставлении банком (определить банк) долгосрочных кредитов (ссуд) молодым работникам, молодым семьям (в возрасте до 30) или предоставлять беспроцентные ссуды на обустройство молодых семей на срок \_\_\_\_\_ и в размере до \_\_\_\_\_ рублей\*;

9.7.2. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором\*.

9.7.3. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом\*.

9.7.4. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу\*.

9.7.5. Выделять целевое финансирование на подготовку молодых специалистов\*.

9.8. Профсоюзный комитет обязуется:

9.8.1. создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

9.8.2. активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целю совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.8.3. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;

9.8.4. не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.

**10. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа**

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их права и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

Работодатель обязуется:

10.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

10.2. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст.17 Закона о профсоюзах);

- экономического положения организации;

- реорганизации или ликвидации организации;

- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорга­низацией или ликвидацией организации;

- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда ра­ботников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работ­ников;

- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий ра­ботников;

- другие вопросы.

10.3 Работодатель признает, что профсоюз является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

10.3.1 защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.3.2 содействия их занятости;

10.3.3 ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

10.3.4 соблюдения трудового законодательства;

10.3.5 участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом профессионального союза работников АПК РФ (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п.1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.4. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзу в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

10.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюза в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.5.1 соблюдать права профсоюзов, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

10.5.2 не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.5.3 представлять профсоюзу по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров (ст. 37 ч. 7, 8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.5.4 безвозмездно предоставлять профсоюзу, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем и прилагаемому к коллективному договору (Приложение № \_\_\_\_\_\_);

10.5.5 осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюза. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией.

10.5.6 производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.5.7 распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и работников профорганов организации;

10.5.8 предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК РФ);

10.5.9 расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

10.5.10 сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере \_\_% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзу одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня в размере \_\_\_ %. Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета Профсоюза по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, согласно пункту 1.6. настоящего коллективного договора;

10.5.11 перечислять ежемесячно, в день выплаты заработной платы, на расчетный счет профсоюза 1% и более от фонда оплаты труда – (ст. 377 ТК РФ);

10.5.12 предоставлять в бесплатное пользование профсоюзу здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ).

12.6. Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации.

12.7. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 ТК РФ), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК РФ), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

12.8. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

12.8.1 для проведения соответствующей общественной работы (осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства по охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя.

председателю профсоюзного комитета \_\_\_\_\_\_\_\_часов в неделю,

его заместителю \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_часов в неделю,

председателям профбюро \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_часов в неделю,

уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда\_\_\_\_часов в неделю;

12.8.2 на время кратковременной профсоюзной учебы \_\_\_\_\_\_дней в год

12.8.3 для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

12.9. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, краткосрочной профсоюзной учебы оплату времени участия в указанных мероприятиях.

Примечание: условия и порядок освобождения устанавливаются конкретно (в соответствие с Отраслевым соглашением).

12.10. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.11. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

**Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора**

13.1 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.2. Стороны обязуются:

13.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

13.2.2 обеспечить, чтобы постоянно-действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюза об итогах проверок и принятых мерах;

13.2.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

13.3. Профсоюз, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию Работодателя о ходе выполнения положений и мероприятий коллективного договора.

13.4. По требованию Профсоюза работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору (часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

 **Раздел 14. Заключительные положения**

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *( до трех лет)*.

Он вступает в силу со дня подписания (*или с \_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_года, т.е. конкретной даты, установленной коллективным договором)*.

14.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный 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.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

14.3. 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 (Приложение № \_\_\_\_).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

14.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

14.5. Работодатель (представитель работодателя) обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, а также обязуется в течение \_\_\_\_ дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников организации.

|  |  |
| --- | --- |
| Представитель работодателя – руководитель организации или уполномоченное им лицо\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(подпись) (инициалы фамилия)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(наименование должности)«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  (печать) | Представитель работников - председатель первичной профсоюзной организации или иной представитель, избранный работниками\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(подпись) (инициалы, фамилия)«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. (печать) |

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВКЛЮЧЕНИЮ**

**В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОРГАНИЗАЦИИ**

**РАЗДЕЛ**

**«Права и льготы членов Профсоюза»**

 1. Выдача члену профсоюза материальной помощи из средств первичной профсоюзной организации;

 2. Возможность получения льготных путевок в санатории, приобретенных частично за счет средств Профсоюза (в % соотношении стоимости);

 3. Содействие члену Профсоюза в оздоровлении детей;

 4. Бесплатные юридические консультации члену Профсоюза специалистами Мурманской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ:

 - в решении вопросов заработной платы, труда, отдыха и других;

 5. Рассмотрение жалоб и предложений, поступивших от членов Профсоюза и принятие мер по ним;

 6. Бесплатная защита члена Профсоюза по вопросам трудового законодательства в судах и комиссиях по трудовым спорам;

 7. Реальная помощь члену Профсоюза при задержке выплаты заработной платы;

 8. Гарантированная защита при расследовании несчастного случая на производстве;

 9. Защита члена Профсоюза в соответствии с трудовым законодательством при увольнении по инициативе работодателя и при вынесении дисциплинарного взыскания.

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

(примерный перечень)

 1.Правила внутреннего трудового распорядка - могут быть отдельным локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения ППО

 2. Положение об оплате труда работников учреждения - может быть отдельным локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения ППО

 3. Положение о премировании работников учреждения (*или* о порядке установления стимулирующих выплат работникам учреждения)

 4. Положения о порядке и условиях оказания материальной помощи;

 5. Положение о порядке расходования денежных средств (*или* о распределении доходов), полученных от оказания платных услуг в учреждении

 6. График сменности (*как правило* – ст. 103 ТК РФ)

 7. Положение о порядке возмещения командировочных расходов (ст. 168.1 ТК РФ)

 8. Перечень должностей подразделений, занятых оказанием экстренной (скорой) мед. помощи, которым устанавливается доплата за работу в ночное время

 9. Перечень должностей (профессий) работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск и *сокращённый рабочий день* (в том числе за работу, связанную с вредными и опасными условиями труда)

 10. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск

 11. Перечень должностей (профессий) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями, которым устанавливается надбавка к должностному окладу (*или* имеющих право на повышение оплаты труда за...);

 12. Перечень должностей (профессий), работа в которых даёт право на бесплатное получение молока и других равноценных пищевых продуктов; спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты; смывающих и обезвреживающих средств (в соответствии с утверждёнными типовыми отраслевыми нормами выдачи …..);

 13. Соглашение по охране труда (с указанием конкретных мероприятий (например, по аттестации рабочих мест, приобретению оборудования), их стоимости и сроков проведения, назначением ответственных лиц);

 14. План мероприятий по охране труда и смета расходования денежных средств на эти цели *или* Программа улучшения условий и охраны труда на 20\_\_ – 20\_\_ г.г.);

 15. Перечень должностей подразделений (служб), работники в которых обязаны проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

 16. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).

 17. Трудовой договор

18. Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников

19. Положение о распределении стимулирующих выплат в рамках «эффективного контракта»

20. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части

21. Положение о системах нормировании труда, порядке и сроках введения, замены и пересмотра норм труда

22. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).

23. Другие

Этот документ доступен только в формате PDF

