**Алгоритм внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор в медицинской организации.**

1.1. Определение полномочных представителей сторон социального партнёрства.

1.2. Инициирование коллективных переговоров сторонами социального партнёрства.

1.3. Внесение изменений в постоянно действующую комиссию по разработке, принятию и контролю за выполнением коллективного договора (при необходимости).

1.4. Организация работы постоянно действующей комиссии по разработке, принятию **изменений и дополнений в действующий коллективный договор.**

1.5. Сроки разработки и принятия **изменений и дополнений в действующий коллективный договор.**  Оформление протокола разногласий.

1.6. Подготовка проекта **изменений и дополнений в действующий коллективный договор,** заключение.

1.7. Уведомительная регистрация **изменений и дополнений в действующий коллективный договор**  в соответствующем органе по труду.

# *1.1. Определение полномочных представителей сторон социального партнёрства*

Сторонами социального партнерства являются работодатель и работники в лице их представителей (часть 1 статьи 40 Трудового кодекса РФ).

Согласно частей 4, 5 Трудового кодекса РФ - коллективный договор **(изменения и дополнения в действующий коллективный договор)** может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, внесению изменений и дополнений в действующий коллективный договор в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью 1 статьи 33 Трудового кодекса РФ. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (ч.2 –

5 статьи 37 Трудового кодекса РФ).

|  |  |
| --- | --- |
|  | Коллективный договор (внесение изменений и дополнений в действующий коллективный договор) — это результат переговоров, проведенных полномочными представителями работников и работодателя. |

***Работники***– это физические лица, вступившие в трудовые от­ношения с работодателем, которые 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 *(*статьи 15, 20 Трудового кодекса 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 (изменения и дополнения в действующий коллективный договор) на данную категорию лиц не распространяется.

В ряде случаев первичная профсоюзная организация в соот­ветствии со статьей 3 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях дея­тельности" объединяет в своих ря­дах не только работников, но и временно неработающих, пенсионеров.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены меры социальной поддержки работода­телем определенного круга лиц, не обладающих статусом работника (ветеранов, безработных, несовер­шеннолетних детей и т.д.).

***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 Трудового кодекса РФ).

Трудовым кодексом РФ предусмот­рено несколько вариантов предста­вительства интересов работников.

***ВАРИАНТ 1.*** *В организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая в своих рядах более половины работников (50% + 1) (ч.3 ст. 37 Трудового кодекса РФ).*

Такая первичная профсоюзная организация обладает **исключительным правом** на представительство интересов работников при проведении кол­лективных переговоров, заключе­нии и изменении коллективного до­говора, осуществлении контроля за его выполнением и имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Это соответству­ет международным стандартам в сфере труда, в частности Рекоменда­циям № 91 МОТ (1951), устанавливающим, что коллективный договор, изменения в коллективный договор должны заключаться представительными организация­ми трудящихся и лишь при отсут­ствии таких организаций - иными представителями работников.

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организа­ции, объединяющей большинство работников, **может не учитывать** в процессе проведения коллективных переговоров мнение и пожелания работников медицинской организации, не являющихся членами Профсоюза. Заключенный первичной профсоюзной организацией коллективный договор, изменения в коллективный договор, будут распространяться на всех работ­ников, однако содержание этого правового акта в значительной мере будет зависеть от позиции профсо­юзных представителей на перего­ворах.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Данный вариант является наиболее приемлемым для реализации принципов и развития социального партнерства на уровне медицинской организации, а также позволит избежать многочисленных проблем, связанных с заключением коллективного договора, изменений и дополнения к нему. |

***ВАРИАНТ 2.*** *В медицинской организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников и не уполномоченная представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне (ст. 30 Трудового кодекса РФ).*

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом РФ, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников, должна получить делегированные полномочия от работников, не являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения РФ (ч.2 ст. 30 Трудового кодекса 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 в соответствии с пп. 7.7 п. 7 ст. 47, п. 2 ст. 49 Устава Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации. |

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.

|  |  |
| --- | --- |
|  | 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 подразделения, заявление).

**ОБРАЗЕЦ:**

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

(наименование медицинской организации)

**Выписка из протокола собрания**

**структурного подразделения**

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

наименование структурного подразделения

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

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

Присутствуют: \_\_\_\_\_\_\_ чел.

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

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

**Повестка дня:**

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

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

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

(ФИО, должность)

**Предложил (а):** в рамках ч. 2 ст. 30 Трудового кодекса РФ, делегировать полномочия первичной профсоюзной организации (наименование медицинской организации) на представительство интересов при ведении коллективных переговоров по разработке, заключению, а также внесению изменений и дополнений в коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в \_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации).

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

**Постановили:** в рамках ч.2 ст.30 Трудового кодекса РФ, делегировать полномочия первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации) на представительство интересов при ведении коллективных переговоров по разработке, заключению и внесению изменений и дополнений в коллективный договор.

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Для признания проведения собрания легитимным (наличие кворума) в его работе должны принять участие более половины работающих в структурном подразделении, на день проведения собрания.  Решение на собрании принимается простым большинством голосов (пятьдесят процентов плюс один голос) от общего числа присутствующих участников собрания, при обязательном соблюдении кворума. |

**ЛИСТ ГОЛОСОВАНИЯ**

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Работники, не являющиеся члена­ми Профсоюза, уполномочившие профсоюзный комитет получают гаран­тию защиты своих интересов при ведении коллективных перегово­ров, при решении различных воп­росов социально-трудовых отно­шений в медицинской организации. Взамен они могут добровольно участвовать в формировании финансовой основы деятельности профсоюзной орга­низации. Согласно ст. 377 Трудового кодекса 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, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **После делегирования полномочий и достижении показателя 50% + 1 от общего количества работников, включая членов Профсоюза, первичная профсоюзная организация становится полномочным представителем интересов работников, с применением норм ч.3 ст. 37 Трудового кодекса РФ.** |

***ВАРИАНТ 3.*** *В медицинской организации действуют две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя (ч. 2 ст. 37 Трудового кодекса РФ).*

В этом случае первичными профсоюзными организациями по решению их выборных органов может быть со­здан единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора, внесению изменений, дополнений и его заключения*.*

Формирование такого органа осу­ществляется с соблюдением принципа пропорционального представи­тельства в зависимости от числен­ности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Для того, чтобы соблюсти принцип пропорциональности обе первичные профсоюзные организации должны располагать достоверными сведениями о численности членов профсоюзов. |

Осталь­ные вопросы его создания законодательно 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.

***ВАРИАНТ 4.*** *В медицинской организации действуют одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, но не объединяющие более половины работников данного работодателя (ч. 4 ст. 37 Трудового кодекса РФ).*

В этих случаях на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган) (часть 1 статьи 31 Трудового кодекса РФ).

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | В случае избрания иного представительного органа для представления интересов работников медицинской организации, он должен иметь правовое обоснование деятельности и полномочия на участие в социальном партнерстве на локальном уровне. |

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

**ОБРАЗЕЦ**

Протокол № …

общего собрания (конференции) коллектива работников

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

(наименование медицинской организации)

г. \_\_\_\_\_\_\_\_ « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Всего работников \_\_\_\_\_\_\_\_

Присутствовало \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Повестка дня:

1. Избрание председателя и секретаря общего собрания (конференции)

2. Делегирование полномочий первичной профсоюзной организации, действующей в медицинской организации на ведение коллективных переговоров (Избрание иных представителей (представительного органа) работников для ведения коллективных переговоров).

3. Перечень вопросов, подлежащих включению в коллективный договор, изменения и дополнения.

4. Утверждение уведомления о начале коллективных переговоров (в случае избрания иных представителей (представительного органа) работников для ведения коллективных переговоров).

1. Выступили: ………………

Голосовали:

Постановили: избрать председателем общего собрания - …., секретарем - …………

2. Выступили: …………………

Голосовали:

Постановили: делегировать полномочия первичной профсоюзной организации, действующей в медицинской организации на ведение коллективных переговоров от имени всех работников \_\_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации) (Избрать в качестве представителей (представительного органа) для ведения коллективных переговоров следующих работников: …)

3. Выступили: ………

Голосовали:

Постановили: утвердить перечень вопросов, подлежащих включению в коллективный договор, изменения и дополнения к нему:

1) установление компенсационных и стимулирующих выплат;

2) вопросы премирования;

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) дополнительного страхования работников от несчастных случаев и др.

4. Выступили: ………….

Голосовали:

Постановили: утвердить уведомление к работодателю о начале коллективных переговоров

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

(подпись)

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

(подпись)

|  |  |
| --- | --- |
|  | Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. 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 Трудового кодекса РФ).  Решение будет считаться принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции) (ст. 410 Трудового кодекса РФ). |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий (ч. 2 ст. 31 ТК РФ) и использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (п. 1 ст. 16).**  **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.** |

**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 РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительны­ми документами и локальными нормативными актами *(ст.33 Трудового кодекса РФ).*

Интересы работодателя при коллективных переговорах обычно представляет руководитель орга­низации (единоличный исполни­тельный орган юридического лица), если иное не предусмотре­но ее уставом.

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Руководитель организации впра­ве издать приказ, 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 юридической силы. |

# *2.2. Инициирование коллективных переговоров сторонами социального партнёрства*

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Первичная профсоюзная организация, представляющая интересы работников в коллективных переговорах, обязана проявить инициативу по проведению таких переговоров. |

Коллективным переговорам должна предшествовать подготовительная работа. Прежде всего, профсоюзный комитет должен провести анализ социально-экономического положения медицинской 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 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса РФ и ст. 17 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-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 Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 29 июля 2004 года № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»).

|  |  |
| --- | --- |
|  | 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 декабря 2001 года № 195-ФЗ (ст. 5.29) |

С инициативой начала коллективных переговоров по заключению, внесению изменений в коллективный договор вправе выступить любая из сторон социального партнерства (ст.36 Трудового кодекса 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.

***Инициатор – первичная профсоюзная организация.***

На заседании профсоюзного комитета принимается решение о необходимости заключения, внесения изменений в коллективный договор о начале переговоров, утверждается состав комиссии (вносятся изменения в состав комиссии) из представителей профсоюзной организации для подготовки проекта коллективного договора, внесения изменений и дополнений 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 профсоюзного комитета.

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.

**Уведомление**

**о начале коллективных переговоров**

Профсоюзный комитет (наименование медицинской организации) уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора, внесению изменений и дополнений в действующий коллективный договор на \_\_\_\_\_\_ годы.

В соответствии со статьей 36, 44 Трудового кодекса РФ предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, внесению изменений и дополнений в действующий коллективный договор, внесению изменений в состав постоянно действующей комиссии по разработке, принятию и контролю за выполнением коллективного договора, порядке и месте ее работы.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течении \_\_\_ (срок не более 3 месяцев) и заключить коллективный договор, подписать внесенные изменения и дополнения в действующий 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 удобное для Сторон Комиссии время, местом переговоров определить \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать помещение).

Председатель первичной

профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) расшифровка подписи)

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

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

должность, ФИО подпись

К уведомлению прилагается выписка из заседания профсоюзного комитета.

**ОБРАЗЕЦ**

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

(наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза)

**Первичная профсоюзная организация**

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

(наименование медицинской организации)

**Выписка из протокола № \_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_\_\_ года**

**заседания профсоюзного комитета**

Избрано в состав профсоюзного комитета: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Присутствуют члены профсоюзного комитета: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председательствующий: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**Повестка дня:**

1. О вступлении в коллективные переговоры по внесению изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

**1. Слушали:** О вступлении в коллективные переговоры по внесению изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

**Выступила:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ – председатель первичной профсоюзной организации.

В соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ и подпунктом 2.25 пункта 2 статьи 31 Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, необходимо для внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор вступить в коллективные переговоры путем направления письменного уведомления в адрес работодателя – главного врача \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации).

**Предложила:**

1. вступить в коллективные переговоры по внесению изменений и дополнений в действующий коллективный договор;

2. утвердить и направить уведомление о начале коллективных переговоров в адрес главного врача \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации

**Голосовали:** «за» - \_\_\_\_\_ «против» - \_\_\_\_\_ «воздержались» - \_\_\_\_\_\_

**Постановили:**

1. Вступить в коллективные переговоры по внесению изменений и дополнений в действующий коллективный договор.
2. Утвердить и направить уведомление о начале коллективных переговоров в адрес главного врача \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации).

Выписка верна:

Председатель

первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

подпись ФИО

***Инициатор – работодатель.***

При наличии в организации одной полномочной профсоюзной организации **(50% + 1)** работодатель может выступить с инициативой и направить предложение о начале переговоров в адрес ее выборного органа, с указанием перечня вопросов, которые предполагается внести в действующий коллективный договор, а также даты, времени и места начала переговоров.

Получив письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров, первичная профсоюзная организация обязана 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 Трудового кодекса РФ).

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

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, изменению коллективного договора, подвергаются административному штрафу. Порядок и размер взимания штрафа установлен Кодексом РФ об административных правонарушениях (ст. 5.28, 5.30).

# 

# *2.3. Организация работы постоянно действующей комиссии по разработке, принятию и контролю за выполнением коллективного договора*

Трудовой кодекс РФ дает предста­вителям сторон практически пол­ную свободу решения вопросов о сроках, месте и порядке коллек­тивных переговоров (ст.37 Трудового кодекса РФ).

Единственное ограничение содер­жится в требовании подписать коллективный договор, изменения в коллективный договоо на согласо­ванных условиях **в срок не по­зднее трех месяцев** со дня нача­ла переговоров (ст.40 Трудового кодекса РФ).

Условия деятельности двусторонней ко­миссии следует отразить в специ­альном Положении, утверждае­мом приказом руководителя медицинской орга­низации и протоколом профсоюзного комитета.

# 

# *2.4. Подготовка проекта изменений и дополнений в действующий коллективный договор.*

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

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

- форм, систем и размеров оплаты труда;

- выплаты пособий, компенсаций;

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

- занятости, переобучения, условий высвобождения работников;

- рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

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

- экологической безопасности и охраны здоровья работников на производстве;

- гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением

- оздоровления и отдыха работников и членов их семей;

- частичной или полной оплаты питания работников;

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

- отказа от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

-  другим вопросам, определен­ным сторонами.

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

В коллективный договор, изменения 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 Трудового кодекса РФ).

|  |  |
| --- | --- |
|  | При разработке коллективного договора, изменений 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, изменения, финансовые обязательства профсоюзного комитета (например, по выделе­нию материальной помощи всем работникам) является незаконным. |

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Перед вынесением проекта коллективного договора, изменений на утверждение общего собрания (конференции) он направляется на проведение юридической экспертизы в региональную, межрегиональную организацию Профсоюза. |

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

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

***2.5. Уведомительная регистрация коллективного договора, изменений в действующий коллективный договор в соответствующем***

***органе по труду***

Подписанный сторонами коллективный договор, изменений в действующий коллективный договор **в семидневный срок** направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (с учетом нормативных правовых актов, действующих в субъекте РФ).

|  |  |
| --- | --- |
|  | Уведомительная регистрация не влияет на вступление коллективного договора, изменений в силу, но при этом придает ему статус правового акта. |

Цель проведения уведомительной регистрации - получение информации о количестве и содержании заключенных коллективных договоров, изменений 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 орган по труду следует уведомлять 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 или признает конкретные пункты коллективного договора недействующими.

|  |  |
| --- | --- |
|  | 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 в соответствующий орган по труду должны быть представлены три экземпляра коллективного договора, изменений (по количеству сторон коллективного договора).

|  |  |
| --- | --- |
|  | После подписания экземпляры коллективного договора прошиваются, нумеруются и проклеиваются на последнем листе с указанием количества листов и подписями сторон с заверением их печатями. Подписи и печати, их заверяющие, должны быть подлинными. К пакету документов прилагается сопроводительное письмо. |

Два экземпляра зарегистрированного коллективного догово­ра, изменений (с приложением замечаний и рекомендаций) возвращаются пред­ставителю работодателя, один из которых передается стороне социального партнёрства – первичной профсоюзной организации. Третий экземпляр остается на хранении в соответствующем органе по труду.