**Центральный комитет Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации**

**Пошаговая Инструкция по реализации**

**принципов социального партнёрства**

**на локальном уровне**

Ответственный за выпуск: Секретарь ЦК Профсоюза - начальник Правового Управления Профсоюза - Краснорудская М. В.

Авторы и составители: начальник отдела социального партнерства Правового Управления - Суна О.С., начальник отдела правового обеспечения деятельности Профсоюза-главный правовой инспектор труда ЦК Профсоюза Правового Управления - Воробьев В. А.

Москва 2022

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 РФ не только сохранил правовой статус коллективного договора, но и усилил его по сравне­нию с ранее действующим законодательством РФ. Упоминания и ссылки на коллективный договор, нормы, относя­щиеся к коллективно-договорному регулированию, содержатся более чем в 100 статьях Трудового кодекса РФ. Целый ряд положений Трудового кодекса РФ не может быть реализован иначе, как через коллективно-договорной механизм.

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

Основные принципы социального партнерства, применяемые к коллективно-договорному регулированию :

Несмотря на то, что социальное партнёрство в системе здравоохранения в значительной мере сформировалось и функционирует, в настоящее время сохраняется проблема недостаточной информированности работников о роли коллективного договора, о недооценке работниками значения коллективных договоров как правовых актов, обеспечивающих их правовую и социальную защищенность.

Инструкция, разработанная Правовым Управлением Профсоюза, направлена на оказание практической помощи профсоюзным кадрам и профсоюзному активу в развитии социального партнёрства на локальном уровне и содержит основные положения трудового законодательства и разъяснения по их применению, а также примерные образцы и формы документов, используемые при заключении коллективного договора.

**СОДЕРЖАНИЕ**

**1. Актуальность заключения коллективного договора в медицинских организациях в субъектах Российской Федерации.**

# 1.1. Заключение коллективного договора - право или обязанность сторон социального партнерства.

1.2. Необходимость заключения коллективного договора для работодателя.

1.3. Важность заключения коллективного договора для работников и первичной профсоюзной организации.

**2.Алгоритм подготовки и принятия коллективного договора в медицинской организации.**

2.1. Определение полномочных представителей сторон социального партнёрства.

2.2. Инициирование коллективных переговоров сторонами социального партнёрства.

2.3. Создание постоянно действующей комиссии по разработке, принятию и контролю за выполнением коллективного договора.

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

2.5. Сроки разработки и принятия проекта коллективного договора. Оформление протокола разногласий.

2.6. Подготовка проекта коллективного договора и его заключение.

2.7. Уведомительная регистрация коллективного договора в соответствующем органе по труду.

2.8. Контроль за выполнением коллективного договора.

# *1. Актуальность заключения коллективного договора в медицинской организации в субъектах Российской Федерации*

Трудовой кодекс РФ определяет, что одними из основных принципов регулирования трудовых отношений являются как сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, так и раскрытие термина «социальное партнерство», как права на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании.

В связи, с чем коллективный договор это важнейший инструмент договорного регулирования социально-трудовых отношений, призванный конкретизировать и улучшить нормы, установленные законодательством Российской Федерации.

Понятие «коллективного договора» и предмет его регулирования закреплены статьями 5, 9 и 40 Трудового кодекса РФ.

[Часть 2 статьи 5](consultantplus://offline/ref=02AED8C8AD9BE6178AC6E90F1B3189ECABB852A366126B15186831817904DCD6B2FB0779D692910F42F587EEFDE0CE44887363964DX8EEG) Трудового кодекса РФ устанавливает, что трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Аналогичное положение закреплено в части 1 статьи 9 Трудового кодекса РФ, подтверждающей, что коллективный договор является одной из форм регулирования трудовых отношений.

Исходя из норм части 1 статьи 40 Трудового кодекса РФ, коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.** |

# 

# *1.1. Заключение коллективного договора - право или обязанность сторон социального партнерства*

Стороны социального партнерства часто задаются вопросом о необходимости заключения коллективного договора и его обязательности в рамках российского законодательства. Многие работодатели изначально негативно настроены по отношению к коллективному договору, как к институту социального партнерства, заменяя его локальными нормативными актами, с возможностью «замены».

Исходя из норм Трудового кодекса РФ каждая из сторон трудовых отношений имеет **право** заключать коллективный договор. Работникам такое право предоставлено на основании **части 1 статьи 21**, а работодателю – на основании **части 1 статьи 22** Трудового кодекса РФ.

Наряду с этим, ***обязанность*** работодателя вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор закреплены **в ч. 2 статьи 22**, а также **в ч. 2 статьи 36** Трудового кодекса РФ, в части ***обязательности*** вступления в переговоры о заключении коллективного договора и определения своих представителей, если с такой инициативой выступила первичная профсоюзная организация, как полномочный представитель работников.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Первичная профсоюзная организация **обязана** выступать инициатором вступления в коллективные переговоры. Только в этом случае, заключение коллективного договора будет **обязанностью, а не правом работодателя.** |

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

# *1.2. Необходимость заключения коллективного договора для работодателя*

Заключение коллективного договора позволяет работодателю урегулировать сразу несколько вопросов внутри медицинской организации:

- регламентация трудовых отношений с работниками путем установления показателей премирования, систем доплат и надбавок, направленных на усиление их мотивации;

- введение положения о запрете забастовок, при условии выполнения работодателем всех условий коллективного договора;

- существенное сокращение объема кадрового документооборота. Коллективный договор с приложениями позволяет объединить все локальные нормативные акты, касающиеся предоставления социально-трудовых и экономических гарантий и компенсаций, в одном документе, что определённым образом снижает нагрузку кадровой службы (в части ознакомления работников).

Для работодателя коллективный договор является инструментом управления налоговой нагрузкой по налогу на прибыль и налога на доходы физических лиц. В соответствии с главой 25 Налогового кодекса РФ, 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, в том числе предусмотренные коллективными договорами (статья 255 Налогового кодекса РФ).

Отдельно законодатель оговорил, что облагаемую базу по налогу на прибыль, например, уменьшают предусмотренные коллективным договором расходы (статья 270 Налогового кодекса РФ):

- в виде средств, перечисляемых профсоюзным организациям (пункт 20);

- в виде расходов на любые виды вознаграждений, предоставляемых руководству или работникам помимо вознаграждений, выплачиваемых на основании трудовых договоров (контрактов) (пункт 21);

- в виде премий, выплачиваемых работникам за счет средств специального назначения или целевых поступлений (пункт 22);

- в виде сумм материальной помощи работникам (пункт 23);

- на оплату дополнительно предоставляемых по коллективному договору (сверх предусмотренных действующим законодательством РФ) отпусков работникам, в том числе женщинам, воспитывающим детей (пункт 24);

- в виде надбавок к пенсиям, единовременных пособий уходящим на пенсию ветеранам труда, компенсационных начислений в связи с повышением цен, производимых сверх размеров индексации доходов по решениям Правительства Российской Федерации (пункт 25);

- на оплату проезда к месту работы и обратно транспортом общего пользования, специальными маршрутами (пункт 26).

# 

# *1.3. Важность заключения коллективного договора для работников и*

# *первичной профсоюзной организации*

Коллективный договорустанавливает права и гарантии, улучшающие поло­жение работников по сравнению с действующим законода­тельством Российской Федерации.

Работникам медицинских организаций следует понимать, что большинство из них не смогут в одиночку добиться улучшения условий труда, того уровня гарантий и компенсаций, которых может добиться Профсоюз в процессе коллективных переговоров.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Коллективный договор – это главный инструмент реализации защитной функции Профсоюза в организации, показатель эффективности работы профсоюзного комитета. В нем содержится механизм реализации законных прав Профсоюза, что способствует его активной деятельности в организации и служит мотивационным фактором для вступления в Профсоюз. |

# *2. Алгоритм подготовки и принятия коллективного договора в медицинской организации*

Трудовым кодексом РФ предусмотрена особая процедура подготовки и принятия коллективного договора. Требование ее соблюдения обязательно, иначе коллективный договор может быть признан недействующим, а применение налоговых льгот неправомерным.

# *2.1. Определение полномочных представителей сторон социального партнёрства*

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

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

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора 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 — 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 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 должен 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 будет 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. |

***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 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.

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:

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 коллективного договора 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 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 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.

**ОБРАЗЕЦ**:

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

**(наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза)**

**Первичная профсоюзная организация**

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

(наименование медицинской организации)

**дата город исходящий номер**

Главному врачу (начальнику, директору)

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

(наименование медицинской организации)

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

(фамилия, имя, отчество)

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о начале коллективных переговоров**

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

В соответствии со статьей 36 Трудового кодекса РФ предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе 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 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 о формировании состава комиссии по заключению коллективного договора со стороны работников.

**Образец**

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

**(наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза)**

**Первичная профсоюзная организация**

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

**(наименование медицинской организации)**

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

**заседания профсоюзного комитета**

Избрано: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Присутствует: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

**Повестка дня**

**О вступлении в переговоры по разработке проекта коллективного договора и утверждении состава комиссии от первичной профсоюзной организации**

**Слушали**: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ председателя ППО. В соответствии со статьей 36 Трудового кодекса РФ и подпунктом 2.25 пункта 2 статьи 31 Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, необходимо для подготовки проекта и заключения коллективного договора на \_\_\_\_\_ годы вступить в коллективные переговоры путем направления письменного уведомления в адрес работодателя – главного врача \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации), а также утвердить кандидатуры в состав комиссии по разработке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора на \_\_\_\_ годы.

**Предложила:**

1. вступить в коллективные переговоры по разработке проекта коллективного договора на \_\_\_\_ годы;

2. утвердить постоянно действующую комиссию по разработке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора на \_\_\_\_\_\_ годы, от первичной профсоюзной организации \_\_\_\_ (наименование медицинской организации) , в количестве \_\_\_\_\_ человек, в следующем составе:

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и т.д.

3. 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 разработке проекта коллективного договора на \_\_\_\_ годы;

2. утвердить постоянно действующую комиссию по разработке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора на \_\_\_\_\_\_ годы, от первичной профсоюзной организации \_\_\_\_ (наименование медицинской организации), в количестве \_\_\_\_\_ человек, в следующем составе:

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и т.д.

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

Выписка верна:

Председатель ППО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***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 отразить в коллективном договоре, 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).

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).

# 

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

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 (часть 9 статьи 37 Трудового кодекса РФ). Ей же поручается подготовить проект коллективного договора (ч.1 и 7 ст. 35 Трудового кодекса РФ).

Создание комиссии оформляется приказом руководителя организации (ч.7 ст.35 Трудового кодекса 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 постоянно действующую двустороннюю комиссию по разработке, принятию и контролю за выполнением коллективного договора 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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# *2.4. 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 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.

**ОБРАЗЕЦ № 1**

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке ведения переговоров между работниками

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

(наименование медицинской организации)

и работодателем о заключении коллективного договора на \_\_ годы

1. Стороны, ведущие коллективные переговоры

1.1. 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.).

1.2. 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 медицинской 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 рабочее (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.

2.18. 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

4.1. 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 время заседаний комиссии. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством 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.

5.4. 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 медицинской организации)*

**1. Общие положения**

1.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке про­екта, заключению и организации контроля за выполнением коллек­тивного договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (далее — Комиссия), образо­ванная в соответствии со статьей 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 медицинской 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 переговоров по заключению коллективного договора на** \_\_\_\_\_ **годы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№№** | **Содержание мероприятий** | **Примерный срок Примечания** |
| 11 | Направление письменного уведомления о начале коллективных переговоров | обязательная регистрация с указани­ем даты вручения уведомления |
| 22 | Издание приказа 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 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. Подписание протокола разногласий (при наличии недостигнутых договоренностей) | 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 профсоюзного комитета. 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.

***2.5. Сроки разработки и принятия коллективного договора. Оформление протокола разногласий***

Трудовой кодекс РФ 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 РФ.

**ОБРАЗЕЦ**

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ

к коллективному договору на \_\_\_\_\_ годы

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

Представитель работодателя Представитель работников

# 

# *2.6. Подготовка проекта коллективного договора и его заключение*

Согласно ст.41 Трудового кодекса 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 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. 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 Трудового кодекса РФ).

|  |  |
| --- | --- |
|  | 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 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса 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 региональную, межрегиональную организацию Профсоюза. |

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 медицинской организации (представительства, филиала).

***2.7. Уведомительная регистрация коллективного договора в соответствующем***

***органе по труду***

Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями **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 в силу, но при этом придает ему статус правового акта. |

Цель проведения уведомительной регистрации - 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 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 (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 (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.

# 

# *2.8. Контроль за выполнением коллективного договора.*

Недостаточно заключить коллективный договор, необходимо еще постоян­но контролировать его выполне­ние. Контроль, согласно ст.51 Трудового кодекса 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 постоянно действующую комиссию по разработке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора (далее - Комиссия).

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.

Сложившаяся практика предусматривает ежегод­ный (или полугодовой) отчет о выполнении коллективного договора перед работниками. От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают полномочные представители сторон, подписавшие коллективный договор. Согласованный сторонами по­рядок контроля следует отразить в тексте коллективного договора.

# 

# *3. Схема основных этапов подготовки и заключения коллективного договора*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Принятие решения на заседании профсоюзного комитета о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора и утверждение персонального состава представителей работников для участия в коллективных переговорах *(ч.1 ст. 36 Трудового кодекса РФ).* | 1 день | |
| 2. | Направление работодателю (его представителю) письменного предложения о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора *(ст. 36 Трудового кодекса РФ).* | После принятия соответствующего решения на заседании профсоюзного комитета | |
| 3. | Направление работодателем инициатору проведения коллективных переговоров (первичной профсоюзной организации) ответа с указанием представителей со своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий *(ч.2 ст. 36 Трудового кодекса РФ)* с последующим изданием приказа об утверждении состава комиссии по подготовке проекта и заключению коллективного договора *(в соответствии с ч.7 ст.35 Трудового кодекса РФ).* | В течение 7 календарных дней  со дня получения работодателем  (его представителем)  письменного предложения  о начале коллективных  переговоров | |
| 4. | Начало коллективных переговоров *(ч.2 ст.36 Трудового кодекса РФ).* | На следующий день после  получения 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 медицинской организации. | По решению комиссии | *часть девятая статьи 37 ТК РФ* |
| 6. | Подготовка проекта коллективного договора. | По решению комиссии |
| 7. | Обсуждение проекта коллективного договора работниками медицинской организации на собраниях в структурных подразделениях или с использованием интернет-технологий. | По решению комиссии |
| 8. | Обсуждение проекта коллективного договора на заседаниях постоянно действующей комиссии по разработке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора и его доработка с учётом мнения и замечаний представителей сторон  Направление проекта коллективного договора в региональную, межрегиональную организацию Профсоюза для проведения юридической экспертизы. | По решению комиссии  Отраслевое соглашение |
|  |  |  |
| 9. | Подписание коллективного договора сторонами с одновременным составлением (при необходимости)  протокола разногласий *(ч.2 ст.40 Трудового кодекса РФ).* | По решению комиссии, но  не позднее 3 месяцев со дня начала коллективных  переговоров |
| 10. | Направление коллективного договора на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. | В течение 7 дней со дня  подписания сторонами | |
| 11. | Направление копии экземпляра коллективного договора (в электронном виде), зарегистрированного в соответствующем органе по труду, в региональную, межрегиональную организацию Профсоюза для внесения Реестр. | После регистрации  в соответствующем органе по труду | |
| 12. | Вступление в силу коллективного договора  *(ч.1 ст. 43 ТК РФ)* | Со дня подписания его сторонами либо со дня,  установленного  коллективным договором | |
| 13. | Действие коллективного договора  *(ч.1,2 ст.43 ТК РФ)* | Срок определяется сторонами, но не более 3 лет. Может быть продлён на срок не более 3 лет | |