



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ

# ПОШАГОВАЯ ИНСТРУКЦИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА НА ЛОКАЛЬНОМ УРОВНЕ

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Москва, 2023 г.



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ**

**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.

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.



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.

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

### **4. Ошибки, допускаемые сторонами социального партнерства при подготовке и принятии коллективного договора.**

### **5. Макет коллективного договора для медицинской организации в субъекте Российской Федерации.**

### **6. Презентация по теме «Пошаговая Инструкция по реализации принципов социального партнёрства на локальном уровне».**

## **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 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.

	<p>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.</p>
---	---


### **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 <u>обязана</u> выступать инициатором вступления в коллективные переговоры. Только в этом случае, заключение коллективного договора будет <u>обязанностью, а не правом работодателя.</u>
---	---

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 договор устанавливает 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.

	<p>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.</p>
---	--



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

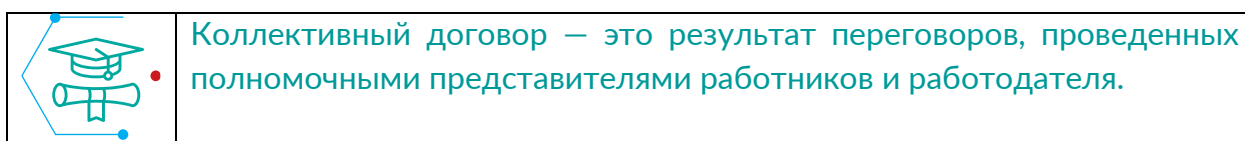
Трудовым кодексом РФ предусмотрена особая процедура подготовки и принятия коллективного договора. Требование ее соблюдения обязательно, иначе коллективный договор может быть признан недействующим, а применение налоговых льгот неправомерным.

### 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).



**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 представляет первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ст. 29 Трудового кодекса РФ).

Трудовым кодексом РФ предусмотрено несколько вариантов представительства интересов работников.

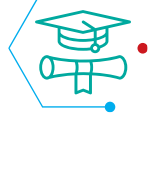
**ВАРИАНТ 1.** *В организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая в своих рядах более половины работников (50% + 1) (ч.3 ст. 37 Трудового кодекса РФ).*

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

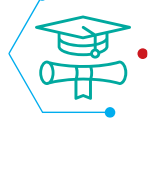
организацией коллективный договор будет распространяться на всех работников, однако содержание этого правового акта в значительной мере будет зависеть от позиции профсоюзных представителей на переговорах.

	<p>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.</p>
---	---

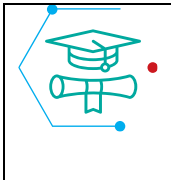
**ВАРИАНТ 2.** В медицинской организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников и не уполномоченная представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне (ст. 30 Трудового кодекса РФ).

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).

	<p>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.</p>
---	---

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
---	---

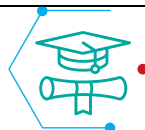
	<p>организации. Взамен они могут добровольно участвовать в формировании финансовой основы деятельности профсоюзной организации. Согласно ст. 377 Трудового кодекса РФ в организациях, в которых заключены коллективные договоры, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из их заработной платы на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.</p>
--	--

	<p>После делегирования полномочий и достижения 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.</p>
---	--

**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.

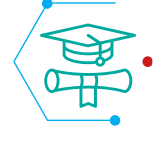
	<p>Для того, чтобы соблюсти принцип пропорциональности обе первичные профсоюзные организации должны располагать достоверными сведениями о численности членов профсоюзов.</p>
---	--

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)

	<p>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).</p>
---	---

	<p>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).</p>
---	--



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.

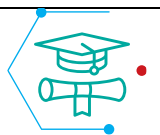
**РАБОТОДАТЕЛЬ** - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 ТК РФ).

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.

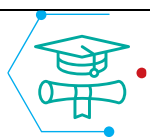


Руководитель организации вправе издать приказ, в котором он полностью или частично делегирует свои полномочия по ведению коллективных переговоров, заключению и изменению коллективного договора другим лицам. Если передача полномочий им не оформлена, первичной профорганизации или иным представителям работников 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.

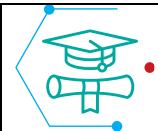


Первичная профсоюзная организация, представляющая интересы работников в коллективных переговорах, обязана проявить инициативу по проведению таких переговоров.
--

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 утверждению 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 удастся из-за позиции представителей сторон, для урегулирования разногласий используются примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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 срок не более трех месяцев в течение года. 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
1	Направление письменного уведомления о начале коллективных переговоров	обязательная регистрация с указанием даты вручения уведомления
2	Издание приказа о создании комиссии и проведении коллективных переговоров	не позднее 7 календарных дней с даты регистрации уведомления
3	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	3–5 рабочих дней

	разногласий	
8	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.

**ОБРАЗЕЦ**

## ПРОТОКОЛ

заседания комиссии по коллективным переговорам

Дата:

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

В переговорах участвовали: \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_

Приглашенные лица: \_\_\_\_\_

Рассматриваемый вопрос: \_\_\_\_\_

Соглашение достигнуто по: \_\_\_\_\_

Разногласия:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

Решение: \_\_\_\_\_

Внесены предложения:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

Дата следующей встречи:


Вопросы, которые будут обсуждены:

Подписи сопредседателей комиссии

Секретарь

### **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

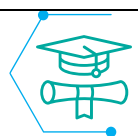
Согласно ст.41 Трудового кодекса РФ, содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. Однако включаемые в него вопросы не должны выходить за пределы социально-трудовых отношений в организации.

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

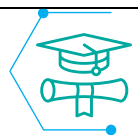


помощи всем работникам) является незаконным.

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.



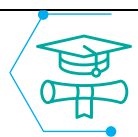
Перед вынесением проекта коллективного договора с приложениями на утверждение общего собрания (конференции) он направляется на проведение юридической экспертизы в региональную, межрегиональную организацию Профсоюза.

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).



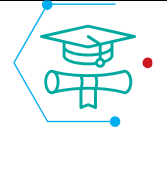
Уведомительная регистрация не влияет на вступление коллективного договора в силу, но при этом придает ему статус правового акта.

Цель проведения уведомительной регистрации - получение информации о количестве и содержании заключенных коллективных договоров и выявлении в

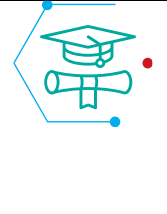
коллективных договорах условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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
6.	Подготовка проекта коллективного договора.	По решению комиссии

часть девятая  
ст. 27 ТК РФ

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	

**4. Ошибки, допускаемые сторонами социального партнерства при подготовке и принятии коллективного договора**

№ п/п	Типовые ошибки	Требования в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами
1	Коллективный договор, соглашение направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в <u>одном или двух экземплярах</u> .	<b>Статья 40 Трудового кодекса РФ:</b> Коллективный договор заключается работниками и работодателем в лице их представителей. Следовательно, <u>на уведомительную регистрацию необходимо направлять три подлинных экземпляра коллективного договора, в том числе один для хранения в соответствующем органе по труду</u>
2	Коллективные договоры и соглашения направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в <u>нарушение сроков</u> , установленных ст.50 Трудового кодекса РФ.	<b>Статья 50 Трудового кодекса РФ:</b> Коллективный договор, соглашение <u>в течение семи дней со дня подписания</u> направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
3	Некорректно указываются сроки действия коллективного договора (например: указывается только период действия коллективного договора без определения даты вступления в силу, несогласованность сроков действия коллективного договора на титульном листе и по тексту).	<b>Статья 43 Трудового кодекса РФ:</b> Коллективный договор заключается <u>на срок не более трех лет</u> и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Например: коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет <b>с 10.06.2022 по 09.06.2025</b> .
4	Приложения к коллективному договору оформлены ненадлежащим образом: отсутствуют дата подписания, подписи соответствующих лиц, заверенные печатью.	<b>Приложения к коллективному договору должны иметь:</b> дату подписания, подписи представителей сторон, заверенные печатью.
5	Применяются понятия, противоречащие Трудовому кодексу РФ: сотрудники, коллектив, трудовой коллектив, администрация, контракт, найм, дисциплинарное воздействие, «сокращение штатов», производственная дисциплина, тяжелые работы, аттестация рабочих мест, существенные условия трудового договора и др.	Необходимо использовать понятия: работники, работодатель, трудовой договор, дисциплинарное взыскание, сокращение численности или штата, прием на работу, специальная оценка условий труда, изменение определенных сторон условий трудового договора и др. (ст.ст. 25, 57, 81, 74, 192 Трудового кодекса РФ).
6	Коллективный договор распространяет свое действие не на всех работников	<b>Статья 43 Трудового кодекса РФ:</b> Действие коллективного договора

	организации.	распространяется <u>на всех работников организации.</u>
7	Работодатель не знакомит работников под роспись при заключении трудового договора с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также с иными локальными актами организации.	<b>Статья 68 Трудового кодекса РФ:</b> При приеме на работу ( <b>до подписания трудового договора</b> ) работодатель обязан ознакомить работника <b>под роспись</b> с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.
8	Предусматривается составление графика отпусков <u>«не позднее 1 апреля текущего года (февраля следующего, и др.)»</u> ; график отпусков принимается без учета мнения представительного органа работников.	<b>Статья 123 Трудового кодекса РФ:</b> Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации <u>не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.</u>
9	Работника не уведомляют под роспись о начале отпуска за две недели. Работник должен написать заявление об отпуске. Если работник не напишет заявление, то оплата отпуска производиться не будет.	<b>Статья 123 Трудового кодекса РФ:</b> О времени начала отпуска работник должен быть извещен <u>под роспись не позднее чем за две недели до его начала.</u> <b>Статья 136 Трудового кодекса РФ:</b> Оплата отпуска производится <u>за три дня до его начала.</u>
10	Выплата заработной платы 1 раз в месяц; установление выплаты заработной платы не реже, чем каждые полмесяца, без указания конкретных дат; установление выплаты заработной платы в сроки «с» «по» (например, «Зарплата выплачивается не реже чем каждые полмесяца - с 10 по 15 число и с 20 по 25 число»), без указания конкретных дат.	<b>Ст. 136 Трудового кодекса РФ:</b> Зарплата выплачивается <u>не реже чем каждые полмесяца.</u> Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Например: зарплата выплачивается за первую половину месяца – 20 числа, за вторую половину месяца - 5 числа. <b><u>Формулировки «с», «по», «до», «не позднее» трудовым законодательством РФ не предусмотрены.</u></b>

11	Ставка рефинансирования устанавливается в размере 1/300 за задержку выплаты заработной платы и других сумм, причитающихся работнику.	<p><b>Статья 236 Трудового кодекса РФ:</b></p> <p>При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере <b>не ниже одной сто пятидесятой</b> действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день.</p>
12	При оплате за работу в выходной и нерабочий праздничный день <u>не учитываются компенсационные и стимулирующие выплаты.</u>	За выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни необходимо учитывать не только тарифные ставки (оклады), <u>но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты</u> , предусмотренные системой оплаты труда с учетом выводов, изложенных в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П.
13	Включены требования о предупреждении работником работодателя о начале простоя в <u>письменной форме.</u>	<p><b>Статья 157 Трудового кодекса РФ:</b></p> <p>О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, <u>работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.</u> Работник <u>не обязан</u> в письменной форме сообщать о начале простоя.</p>
14	Предусматривается оплата времени простоя <u>«по вине работодателя в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада)».</u>	<p><b>Статья 157 Трудового кодекса РФ:</b></p> <p>Время простоя по вине работодателя оплачивается <u>в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.</u></p> <p>Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.</p> <p>Время простоя по вине работника не</p>

		оплачивается.
15	Работникам при прохождении испытательного срока не выплачивается премия.	<b>Статья 70 Трудового кодекса РФ:</b> В период испытания на работника распространяются положения <u>трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.</u>
16	Устанавливаются не предусмотренные законодательством дисциплинарные взыскания ( <u>«строгий выговор», «перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или на низшую должность на тот же срок», «предоставление отпуска только в осенне-зимний период», снижение или не предоставление дней дополнительного оплачиваемого отпуска», «снижение выплаты за непрерывный стаж работы» и др.</u> )	<b>Статья 192 Трудового кодекса РФ:</b> За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: <u>замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.</u> Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ч. 5 ст. 189 Трудового кодекса РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. <u>Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.</u>
17	Устанавливается, что прогулом является отсутствие на рабочем месте без уважительных причин <u>«более трех часов подряд»</u> в течение рабочего дня (смены).	<b>Статья 81 Трудового кодекса РФ:</b> Прогул - отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).
18	Вопрос о применении дисциплинарного взыскания передается на рассмотрение трудового коллектива. Порядок применения дисциплинарного	<b>Статья 193 Трудового кодекса РФ:</b> Правом применения дисциплинарного взыскания обладает исключительно работодатель.



	взыскания производится с нарушением ст. ст. 192, 193 Трудового кодекса РФ.	При применении дисциплинарного взыскания необходимо руководствоваться нормами ст. ст. 192, 193 Трудового кодекса РФ.
19	Устанавливается продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда <u>менее 7 календарных дней.</u>	<p><b>Ст. 117 Трудового кодекса РФ:</b> Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.</p> <p>Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет <u>7 календарных дней.</u></p> <p>Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.</p>
20	При заключении коллективного договора не учитываются изменения, вносимые в действующее трудовое законодательство РФ.	Необходимо руководствоваться действующей редакцией Трудового кодекса РФ и других федеральных законов.

**Работодатель:**

**Представитель работников:**

Главный врач \_\_\_\_\_  
(наименование медицинской организации)

Председатель первичной профсоюзной  
организации \_\_\_\_\_  
(наименование медицинской организации)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

М.П.

М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

\_\_\_\_\_  
(наименование медицинской организации)

на 20\_\_\_\_ - 20\_\_\_\_ годы

Принят на конференции работников

\_\_\_\_\_  
(наименование медицинской организации)  
Протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Дата вступления коллективного договора  
в силу  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Зарегистрирован»  
Регистрационный № \_\_\_\_\_  
в \_\_\_\_\_ (орган по труду)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г.

город  
20\_\_\_\_ год

## Протокол подписания Коллективного договора

-----  
(наименование медицинской организации)

на 20\_\_-20\_\_ годы

----- 20\_\_ г.

город -----

В ходе коллективных переговоров между  
----- (наименование медицинской  
организации) и ----- (наименование ППО Профсоюза) стороны  
пришли к соглашению по всем вопросам.

Коллективный договор ----- на 20\_\_-20\_\_ годы  
обсужден и принят \_\_\_ 20\_\_ года на конференции работников  
----- (наименование медицинской организации), вступает в  
силу с \_\_\_ 20\_\_ года действует до \_\_\_ 20\_\_ года.

Конференция ----- (наименование медицинской организации)  
поручила подписать Коллективный договор  
----- на срок на 20\_\_-20\_\_ годы от имени  
работодателя главному врачу ----- (наименование медицинской  
организации), ----- (ФИО) и от имени работников –  
председателю Первичной профсоюзной организации -----  
(наименование медицинской организации), ----- (ФИО).

### Работодатель:

Главный врач

-----  
(наименование медицинской организации)

-----  
(подпись) (расшифровка подписи)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

### Представитель работников:

Председатель Первичной профсоюзной  
организации -----

-----  
(наименование медицинской организации)

-----  
(подпись) (расшифровка подписи)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

М.П.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в \_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации (далее - \_\_\_\_\_) на основе взаимных интересов сторон (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ).

1.2 Сторонами настоящего Договора являются: «Работодатель» - \_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации), в лице главного врача \_\_\_\_\_ (ФИО), именуемый далее «Работодатель» и «Работники» \_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации), интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация \_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации), в лице ее председателя \_\_\_\_\_ (ФИО), именуемая далее «Профсоюзный комитет», и вместе именуемые далее - Стороны.

1.3. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ (далее - Устав), является единственным полномочным представительным органом работников, представляющим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении, а также внесении изменений и дополнений в Договор.

1.4. Договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Федерального Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Закон «О профсоюзах»), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Отраслевым региональным, межрегиональным соглашением (далее - Соглашение), и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом Договоре.

1.5. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных гарантий и компенсаций работников по сравнению с действующими трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, другими соглашениями; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства; совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующих стабильной работе медицинской организации.

1.6. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию, в лице ее Профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников \_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации) (далее - сокращенное наименование медицинской организации), ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации.

Федерации, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, Законом «О профсоюзах», Соглашением.

1.7. Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными социальными партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять. Залогом партнерства в отношениях Сторон и возможности выполнения взятых обязательств каждой из Сторон, является стабильная работа всех подразделений \_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации), в том числе, по совершенствованию и реализации системы оплаты в зависимости от результатов и качества труда работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и \_\_\_\_\_ (наименование субъекта РФ).

1.8. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работникам **Работодатель обязуется:**

1.8.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, \_\_\_\_\_ (наименование субъекта РФ), а в случаях, установленных законом, нормативные правовые акты органов местного самоуправления, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на медицинскую организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

1.8.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

1.8.3. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

1.8.4. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором, правилами трудового внутреннего распорядка, трудовым договором;

1.8.5. создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации и производительности труда;

1.8.6. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

1.8.7. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.8.8. не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

1.8.9. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

1.8.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов при выявлении нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

1.8.12. информировать Профсоюзный комитет о финансово-экономическом

положении медицинской организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.8.13. принимать решения с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со статьями 371, 372 и 373 ТК РФ по следующим вопросам:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (часть 5 статьи 74 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (часть 7 статьи 74 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работником, который является членом Профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ), с обязательным включением в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (абзац 3 статьи 82 ТК РФ);
- расторжение трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником, который является членом Профсоюза, без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- привлечение в определенных случаях к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- определение порядка и условий дополнительных отпусков для работников (статья 116 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу (часть 4 статьи 135, часть 3 статей 152 154 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (часть 2 статьи 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (часть 3 статьи 147 ТК РФ);
- определение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (часть 1 статьи 162 ТК РФ);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (статья 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ) *(вносится в коллективный договор только в случае, если Правила внутреннего трудового распорядка не являются приложением к нему);*
- применение дисциплинарного взыскания к членам Профсоюза (часть 3 статьи 193

ТК РФ);

- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, включая перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (часть 3 статьи 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (статья 214 ТК РФ);
- разработка плана мероприятий по устранению оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда (статья 214<sup>1</sup> ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов при наличии финансовых средств (часть 2 статьи 221 ТК РФ);
- установление размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (часть 8 статьи 325 ТК РФ);
- определение размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом лицам, заключившим трудовые договоры о работе у других работодателей, и работникам данных работодателей (часть 5 статьи 326 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в иных случаях, предусмотренных иными нормативно-правовыми актами РФ, субъекта РФ (статья 8, 372 ТК РФ).

1.8.14. Увольнять по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ) руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ).

#### **1.9. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты с соблюдением требований статей 371, 372 ТК РФ.

### **1.10. Представители Профсоюзного комитета участвуют:**

- в тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов и служащих, ставок рабочих, а также размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;
- в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников (абзац 3 статьи 82 ТК РФ);
- в составе комиссии (комитета) по охране труда на паритетной основе (часть 1 статьи 224 ТК РФ);
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (статья 229 ТК РФ);
- в иных комиссиях, созданных в медицинской организации.

### **1.11. Профсоюзный комитет, как полномочный представитель работников, обязуется:**

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- выступать от имени работников при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (часть 2 статьи 29 ТК РФ);
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (части 2, 4 статьи 135 ТК РФ);
- добиваться от работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашения, принятии локальных нормативных актов без учета мотивированного мнения) с профсоюзным комитетом (ст. 8, 372 ТК РФ);
- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора и иных локальных нормативных актов (статья 370 ТК РФ);
- выносить мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 373 ТК РФ);
- представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и в судебных инстанциях, используя законные способы защиты прав и интересов работников (статья 370 ТК РФ);
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочем месте, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;



- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- осуществлять подготовку профсоюзных кадров и членов Профсоюза;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников, являющихся членами Профсоюза и членов их семей.

1.12. В соответствии с ТК РФ, Законом «О профсоюзах», иными законами и нормативными правовыми актами РФ, субъекта РФ, Уставом, Соглашениями и настоящим Договором Профсоюзный комитет имеет право:

1.12.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономических вопросов, в частности:

- оплаты труда работников;
- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- аттестации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, настоящим Договором;

1.12.2. вносить по социально-трудовым и связанным с трудом экономических вопросов, а также другим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (статья 53 ТК РФ);

1.12.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

1.12.4. оказывать информационно-методическую, консультативную и другие виды помощи членам профсоюза.

### **1.13. Работники обязуются:**

1.13.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными актами медицинской организации;

1.13.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, иные локальные нормативные акты, принятые Работодателем;

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

1.13.4. выполнять установленные нормы труда;

1.13.5. бережно относиться к имуществу Работодателя (в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, в том числе, если он несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

1.13.6. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося Работодателя, если он несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

1.13.7. воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

1.14. Договор заключен сроком на 3 года (статья 43 ТК РФ) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

**Коллективный договор может вступать в силу как со дня подписания его сторонами, так и со дня, установленного коллективным договором.**

1.14.1. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Договора, Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего.

1.14.2. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет. Действие Договора распространяется на всех работников медицинской организации.

1.14.3. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) медицинской организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.15. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (статья 30 ТК РФ).

11.16. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, препятствующие выполнению настоящего Договора.

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

11.18. В течение семи дней с момента подписания Сторонами настоящего Договора Работодатель направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду.

11.19. Работодатель обязуется ознакомить всех работников под роспись с настоящим Договором в течение 2 (двух) недель с момента уведомительной регистрации, а также другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и всех вновь поступающих работников под роспись при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения Договора.

11.20. При недостижении согласия по отдельным положениям проекта договора в течение 3-х месяцев со дня начала переговоров Стороны должны подписать Договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (статья 40 ТК РФ).

11.21. В Договор в период срока его действия по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ, настоящим Договором. Внесение изменений и дополнений производится после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей комиссии по разработке, принятию и контролю за выполнением коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с ранее действующим Договором, Соглашением и нормами законодательства РФ.

11.22. Принятые Сторонами изменения или дополнения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора и проходит процедуру уведомительной регистрации (статья 50 ТК РФ).

11.23. Стороны договорились осуществлять ежегодный контроль за выполнением Договора на собрании (конференции) работников медицинской организации, в рамках проведения которого Стороны отчитываются о выполнении своих обязательств.

11.24. При проведении контроля за выполнением настоящего Договора представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию, не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ). За непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением Договора, Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ).

11.25. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (статья 55 ТК РФ).

## **II. Трудовые отношения. Содержание и срок трудового договора**

2.1. В области трудовых отношений Стороны договорились, что:

2.1.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда и права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 ТК РФ).

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (статья 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ.

В трудовом договоре указываются обязательные и дополнительные условия. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада работника, повышающие коэффициенты к минимальным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор, а также обязательным условием трудового договора является уточнение места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте.

2.1.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.1.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя. Испытательный срок не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.1.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для (статья 70 ТК РФ):

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.1.6. Расторжение трудового договора по инициативе работника регулируется статьей 80 ТК РФ.

2.1.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

2.1.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, с учетом положений Договора.

2.1.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены статьями 82, 178–181 ТК РФ, Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Соглашением.

В случае ликвидации медицинской организации либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись, работодатели сообщают об этом работникам, а также информируют Профсоюзный комитет (с приложением проекта приказа, а также копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения) и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.1.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

2.1.11. На трудовые отношения между работником, являющим иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами,

содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, регулируются иностранным правом (глава 50.1 ТК РФ)

2.1.12. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или её реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками, а также для изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, за исключением случаев предусмотренных законодательством РФ (статья 75 ТК РФ).

2.1.13. В случае отсутствия у работодателя работы, на которую может быть переведен работник, нуждающийся в переводе в соответствии с медицинским заключением, работодатель на весь указанный в медицинском заключении срок отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) (статья 73 ТК РФ). При наличии финансовых возможностей медицинской организации, на весь период отстранения от работы по медицинским показаниям, возможна выплата работнику средней заработной платы на период до 4 месяцев.

2.1.14. Локальный нормативный акт в медицинской организации – это документ, содержащий нормы трудового права и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающий интересы работников, и принимаемый в пределах компетенции работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета, в установленном законом порядке.

2.1.15. Разработка, а также внесение изменений и дополнений в должностную инструкцию (функциональные обязанности) работника производится по согласованию (с учетом мотивированного мнения) с выборным профсоюзным органом.

Локальные нормативные акты, связанные с внедрением профессиональных стандартов, принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета, в установленном ТК РФ порядке.

## **2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1. В 3-дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно

связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Договором (статья 68 ТК РФ).

2.2.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в строгом соответствии с требованиями статей 72–74 ТК РФ).

2.2.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предлагать работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (обособленных структурных подразделениях).

2.2.4. Соблюдать требования при обработке и передаче персональных данных работника и гарантии их защиты, установленные статьями 86, 88 ТК РФ; утвердить порядок хранения и использования персональных данных работника (статья 87 ТК РФ).

### **2.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Представлять в установленные сроки мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (статьи 372, 373 ТК РФ).

2.3.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в судебных инстанциях, в комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением, или расторжением трудовых договоров, пенсионным и иным вопросам.

2.4. Работодатель освобождает работников от работы на 2 (два) рабочих дня с сохранением заработной платы при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) или присоединяет указанные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску, на основании письменного заявления работника. Оплата производится из средств фонда оплаты труда (ОМС).

2.5. Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота на основании локального нормативного акта, который принимается им с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, который должен содержать:

2.5.1. сведения об информационной системе (информационных системах), с использованием которой работодатель будет осуществлять электронный документооборот;

2.5.2. порядок доступа к информационной системе работодателя (при необходимости);

2.5.3. перечень электронных документов и перечень категорий работников, в отношении которых осуществляется электронный документооборот;

2.5.4. срок уведомления работников о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, а также сведения о дате введения электронного документооборота, устанавливаемой не ранее дня истечения срока указанного уведомления.

2.6. Порядок осуществления электронного документооборота утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, и должен предусматривать:

2.6.1 сроки подписания работником электронных документов и (или) ознакомления с ними с учетом рабочего времени работника, периодичность такого подписания и ознакомления;

2.6.2. порядок проведения инструктажа работников по вопросам взаимодействия с работодателем посредством электронного документооборота (при необходимости);

2.6.3. исключительные случаи, при которых допускается оформление документов, определенных абзацем 4 части 2 статьи 22.1 ТК РФ, на бумажном носителе (трудовые книжки, формируемые в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде сведения о трудовой деятельности работников, акт о несчастном случае на производстве по установленной форме, приказ (распоряжение) об увольнении работника, документы, подтверждающие прохождение работником инструктажей по охране труда, в том числе лично подписываемых работником);

2.6.4. процедуры взаимодействия работодателя с Профсоюзным комитетом и с комиссией по трудовым спорам (при необходимости).

2.7. Работодатель обязан уведомить каждого работника в срок, установленный локальным нормативным актом о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота и праве работника дать согласие на указанное взаимодействие (рекомендуем прописывать 2-месячный срок уведомления по статье 74 ТК РФ).

2.8. Переход на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота осуществляется только с письменного согласия работника, за исключением лиц, которые приняты (принимаются) на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года отсутствует трудовой стаж. Отсутствие согласия работника на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота признается отказом работника от такого взаимодействия. При этом за работником сохраняется право дать указанное согласие в последующем.



2.9. Работодатель обязан проинформировать об осуществлении электронного документооборота лицо, принимаемое на работу. При этом лицо, имеющее по состоянию на 31 декабря 2021 года трудовой стаж, при приеме на работу к работодателю, который осуществляет электронный документооборот либо принял решение о введении электронного документооборота, вправе дать согласие на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота.

Отсутствие согласия работника или лица, принимаемого на работу, на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота либо отсутствие у работника или лица, принимаемого на работу, электронной подписи не может являться основанием для отказа в приеме на работу либо увольнения работника (за исключением лиц, которые приняты (принимаются) на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года отсутствует трудовой стаж)

2.10. Работодатель обязан безвозмездно предоставлять работникам, которые не дали согласия на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, документы, связанные с их работой у данного работодателя, на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

2.11. При заключении трудового договора документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены лицом, поступающим на работу, в форме, согласованной с работодателем, в том числе в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.12. Ознакомление лица, поступающего на работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 ТК РФ, может осуществляться в электронной форме.

2.13. Работодатель несет расходы на получение работником электронной подписи (в случае ее отсутствия) и ее использование.

2.14. Работник или лицо, поступающее на работу, вправе использовать ранее полученную самостоятельно усиленную квалифицированную электронную подпись.

### **III. Рабочее время**

3.1. Режим труда устанавливается для работников в зависимости от занимаемой ими должности (структурного подразделения) Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета (статья 372 ТК РФ).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников медицинской организации не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

3.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени вне зависимости от условий труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ):

- не более 39 часов в неделю – для медицинских работников в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса РФ;

- 36, 33, 30, 24 часа в неделю – для медицинских работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

- 36 часов в неделю – для женщин, работающих в сельской местности в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса РФ;

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);

- для инвалидов I или II групп - не более 35 часов в неделю, если они могут быть допущены к работе по действующим нормативам (статья 92 ТК РФ);

- для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 36 часов в неделю (статья 320 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников (не медицинских), условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 (подкласс 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4) устанавливаются - не более 36 часов в неделю.

3.4. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в части 1 статьи 92 ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами: (размер прописывается по договорённости Сторон, поскольку до настоящего времени по данному вопросу не сложилась правоприменительная практика и нет официальных разъяснений Минтруда России).

при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

при 30-часовой рабочей недели и менее – до 8 часов.

Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего времени устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.

3.5. Рабочее время водителей медицинской организации регламентируется приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

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

3.7. В Правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии со статьями 93-95, 100 - 105 ТК РФ устанавливаются:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями; шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику) (*необходимо выбрать нужное*);
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- время начала и окончания работы;
- составление графиков сменности;
- чередование рабочих и нерабочих дней;
- разделение рабочего дня на части на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда;
- порядок применения суммированного учета рабочего времени и сверхурочных работ;
- гибкое рабочее время для отдельных категорий работников;
- дежурство на дому для отдельных категорий работников.

3.8. Дополнительная работа (увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зоны обслуживания и др.) регулируется статьей 60<sup>2</sup> ТК РФ и не может рассматриваться как обязанность Работодателя по ее предоставлению и расцениваться как определённые сторонами условия трудового договора.

3.9. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (статья 93 ТК РФ).

3.10. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие и принимаются с учетом мнения (согласования) Профсоюзного комитета. Утвержденный график вывешивается в структурных подразделениях в доступном для ознакомления месте. При этом нежелание работника ознакомиться с графиком своевременно, отказ от подписи не снимает с него обязанности его выполнения. Работа в течение двух смен подряд запрещается (статья 103 ТК РФ).

3.11. Порядок работы в ночное время регламентируется статьей 96 ТК РФ. Ночным признается время - с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки, за исключением работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

3.12. Женщины, имеющие детей до 3 лет, работники, имеющие детей – инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без

супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (статья 259 ТК РФ).

3.13. Привлечение работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленного для данного работника, осуществляется только в случаях:

- выполнения сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 97 ТК РФ);
- работы в выходные и праздничные дни (статья 153 ТК РФ).

3.14. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха, в том числе и на работников, работающих по совместительству.

3.15. Продолжительность работы по совместительству (норма рабочего времени в неделю) медицинских и фармацевтических работников устанавливается по соглашению между работником и Работодателем в трудовом договоре по совместительству. По каждому трудовому договору по совместительству она не может превышать (постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41):

- для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.
- для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

#### **IV. Время отдыха. Отпуска.**

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

Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы ([письма Минтруда России от 09.04.2020 № 14-2/В-395, от 31.10.2019 № 14-2/ООГ-8456](#)). Если какие-либо периоды времени (в соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК РФ) не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска (с 01.02.2002 по настоящее время – в календарных днях).

4.2. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливать продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (статья 267 ТК РФ).

4.3. Работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается в размере 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.4. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной медицинской организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: (статья 122 ТК РФ).

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мотивированного мнения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ). С момента утверждения графика отпусков он становится обязательным к исполнению как для Работодателя, так и для работников.

4.6. Отдельным категориям работников устанавливается ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (статьи 117-119, 321 ТК РФ), удлиненные оплачиваемые отпуска (могут быть отражены в отдельном приложении к Договору).

4.7. В соответствии с законодательством (статья 116 ТК РФ) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников:

4.7.1. работающим в районах Крайнего Севера, продолжительностью 24 календарных дня, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней (статья 321 ТК РФ);

4.7.2. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приложением к Договору, разработанным с учетом:

- постановления Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников». Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется независимо от результатов проведенной специальной оценки условий труда;

- постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется по результатам специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность отпуска, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней.

Работникам, принятым на работу после вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями в зависимости от установленного по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах итогового класса (подкласса) вредных условий труда по степени вредности или опасных условий труда:

подкласс 3.2. – не менее 7 календарных дней;  
подкласс 3.3. – не менее 8 календарных дней;  
подкласс 3.4. – не менее 10 календарных дней;  
класс 4 (опасный) – не менее 12 календарных.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, принятых на работу до вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", условия труда которых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест являлись вредными и (или) опасными, предоставляется в ранее установленных размерах в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года N 298/П-22 и иными нормативными правовыми актами. Если профессия или должность работника, который имеет право на компенсацию, включена в Список и указанная в нем продолжительность отпуска больше семи календарных дней, то при определении размера компенсации необходимо руководствоваться Списком (Решение Верховного Суда РФ от 14.01.2013 № АКПИ12-1570).

К данной категории работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени вредности или опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

при установлении класса 3.2 - 14 календарных дней;  
при установлении класса 3.3 - 21 календарный день;  
при установлении класса 3.4 - 25 календарных дней;  
при установлении класса 4.0 - 35 календарных дней.

При подтверждении результатами специальной оценки условий труда вредного класса условий труда любой степени вредности, порядок и условия осуществления компенсационных мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены в соответствии с частью 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ.

4.7.3. за ненормированный рабочий день продолжительностью от 3 календарных дней (статья 119 ТК РФ) (приложение № \_\_\_);

4.7.4 за непрерывный стаж работы (свыше 3 лет), предоставляется отпуск продолжительностью 3 дня ([постановление Правительства РФ от 20.12.2021 № 2365](#)), в том числе:

- врач-специалист участковых больниц, расположенных в сельской местности;
- средний медицинский персонал участковых больниц, расположенных в сельской местности; амбулаторий (в том числе врачебных), фельдшерско-акушерских пунктов, расположенных в сельской местности;
- врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, в том числе заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, территориальных участков городских поликлиник (в том числе детских), поликлинических отделений (в том числе детских), кабинета врача-педиатра участкового;
- медицинские сестры участковые терапевтических и педиатрических территориальных участков;
- врач скорой медицинской помощи выездных бригад станций, подстанций (отделений) скорой медицинской помощи;
- средний медицинский персонал (фельдшер скорой медицинской помощи, медицинская сестра - анестезист) выездных бригад станций, подстанций (отделений) скорой медицинской помощи, осуществляющих санитарно-авиационную эвакуацию воздушными судами, наземным, водным и другими видами транспорта; выездных экстренных консультативных бригад скорой медицинской помощи;
- старший врач станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- медицинская сестра (фельдшер) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи, старший фельдшер подстанции скорой медицинской помощи, перешедшие на указанные должности из среднего медицинского персонала выездных бригад станций, подстанций (отделений) скорой медицинской помощи, станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- фельдшер врачебных амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов;
- врач, средний медицинский персонал домов (отделений) сестринского ухода, хосписов, расположенных в сельской местности;
- врач общей практики (семейный врач), медицинская сестра врача общей практики (семейного врача) терапевтических и педиатрических участков в поликлиниках (поликлинических отделениях);
- водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи (на основании [постановление Совмина РСФСР от 23.02.1991 № 116](#)).

4.7.5. работникам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 14, пунктом 2 части 1 статьи 18, пунктом 4 части 2 статьи 19, пунктом 2 части второй статьи 20 Закона РФ № 1244-1 от 15.05.1991 г. «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС.

4.7.6. педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466).

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

4.9. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами, в том числе в целях сохранения права медицинских работников на отдых, сохранения кадрового потенциала. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом Профсоюзного комитета.

4.10. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.11. В соответствии со статьей 128 ТК РФ, работнику медицинской организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению и с учетом производственной возможности, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Отдельным категориям работников на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время, с уведомлением работодателя не менее чем за три рабочих дня (статьи 128, 262 ТК РФ):

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 к. д.;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, - до 14 к. д.;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, - до 14 к. д.;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери. - до 14 к. д.;
- ветеранам боевых действий на территории других государств - до 35 к. д.;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 к. д.;
- работающим инвалидам - до 60 к. д. в году;
- работникам в случае рождения ребенка и по случаю бракосочетания - до 5 к. д.;
- работникам в случае смерти близких родственников - до 10 к. д.
- работникам в случае их болезни до 3-х дней в году без документального подтверждения факта болезни.

В случае, если работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы по нескольким основаниям, отпуска не суммируются и предоставляются по выбору работника.

4.12. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии



со статьей 256 ТК РФ. Работник вправе, письменно известив работодателя за две недели, прервать отпуск по уходу за ребенком и досрочно выйти на работу. Досрочный выход на работу не лишает работника права на предоставление оставшейся части отпуска по уходу за ребенком.

4.13. Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставляются согласно статье 257 ТК РФ.

4.14. В соответствии со статьей 262 ТК РФ предоставляются дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;
- женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.15. В соответствии со статьей 186 ТК РФ работнику предоставляется выходной день за работу в день сдачи крови и дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов.

4.16. По соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (статья 125 ТК РФ).

4.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- в случае временной нетрудоспособности работника, подтвержденной документально (статья 124 ТК РФ). При этом работник обязан уведомить работодателя о продлении отпуска, о причинах задержки выхода из отпуска в течении трех календарных дней с момента их возникновения, с указанием координат его места нахождения.

4.18. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, с письменного согласия работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 126 ТК РФ). При этом замена денежная компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающая его минимальную продолжительность (7

календарных дней), может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

В этом случае устанавливается отдельная денежная компенсация, размер которой не может быть менее 50% дневной части оклада (должностного оклада) за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией.

4.19. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка медицинской организации или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.20. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (статья 258 ТК РФ).

#### **4.21. Профсоюзный комитет обязуется:**

- осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий настоящего Договора, соглашений (статья 370 ТК РФ);
- предоставлять мотивированное мнение при утверждении графика отпусков, при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, а также инвалидов, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и т.п.;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза по вопросам предоставления времени отдыха, отпусков.

## **V. Оплата труда**

### **5.1. В области оплаты труда Стороны договорились:**

5.1.1 Система оплаты труда работников медицинской организации устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников \_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации) с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Положение об оплате труда работников \_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации) разработано в соответствии с постановлением Правительства \_\_\_\_\_ (наименование субъекта РФ) «Об оплате труда работников ....., ТК РФ, Территориальной программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в \_\_\_\_\_ (наименование субъекта РФ) на соответствующий календарный год и Перечнем платных услуг, предоставляемых медицинскими организациями за счет средств предприятий, учреждений, организаций и личных средств граждан, утвержденных постановлением Правительства \_\_\_\_\_ (наименование субъекта РФ) и приказом Министерства (департамента, комитета) здравоохранения \_\_\_\_\_ (наименование субъекта РФ), в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Положение об оплате труда работников \_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации) устанавливает единые принципы оплаты труда работников и порядок формирования заработной платы.

5.1.2 Размеры, условия, порядок и источник финансирования выплат стимулирующего характера, устанавливаются соответствующими постановлениями Правительства \_\_\_\_\_ (наименование субъекта РФ), приказами министерства (департамента, комитета) здравоохранения \_\_\_\_\_ (наименование субъекта РФ) и локальными нормативными актами медицинской организации.

5.1.3. Создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

5.1.4. Трудовой договор заключать в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, ..... (наименование субъекта РФ), содержащими нормы трудового права, дополнительные соглашения с работниками \_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации) в целях конкретизации трудовой функции (должностных обязанностей) по соответствующим должностям, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для определения условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

5.1.5. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников \_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации), включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются и изменяются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, \_\_\_\_\_ (наименование субъекта РФ), содержащими нормы трудового права, в том числе с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных

и муниципальных учреждений, утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, правовых позиций Конституционного Суда РФ (постановления от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П).

5.1.6. Для лиц, являющихся работниками медицинской организации, расположенной в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях, устанавливается районный коэффициент к заработной плате в размере \_\_\_\_\_, за исключением случаев, когда нормативными правовыми актами Российской Федерации установлен более высокий его размер.

5.1.7. Выплата процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера лицам, являющимся работниками медицинской организации, расположенной в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях, устанавливается в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации и \_\_\_\_\_ (наименование субъекта РФ).

5.1.8. Оплата труда (доплата) работников, исполняющих обязанности временно отсутствующего работника в пределах нормальной продолжительности рабочего времени (совмещение, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) устанавливается только с письменного согласия работника (по соглашению сторон) с того срока, в течение которого на него возлагаются дополнительные обязанности (по факту возникновения) без табелирования данной категории работников в таблице учета рабочего времени (простановка фактически отработанных часов).

5.1.9. Обеспечивать систематический контроль:

- за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;
- за реализацией и соблюдением норм Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и ..... (наименование субъекта РФ), содержащих нормы трудового права, при установлении, изменении и реализации систем оплаты труда в медицинской организации;
- за сохранением уровня заработной платы работников медицинской организации, не ниже установленной до введения или изменения систем оплаты труда;
- за выплатой заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размерах не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ, с учетом правовых позиций Конституционного Суда РФ (постановления от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П);
- за своевременностью перечисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

## **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. Оплату труда работников производить с учетом требований действующего законодательства.

- 5.2.2. Включать Председателя Профсоюзного комитета в состав тарификационной комиссии.
- 5.2.3. Учитывать мнение Профсоюзного комитета при разработке проектов локальных нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников \_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации).
- 5.2.4. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ и \_\_\_\_\_ (наименование субъекта РФ).
- 5.2.5. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (статья 131 ТК РФ).
- 5.2.6. Сроком выплаты заработной платы является 10-ое число следующего за отчетным, срок выдачи аванса 25-ое число текущего месяца (могут быть другие даты). Работникам, принятым на работы впервые, приступившим к исполнению трудовых обязанностей после отпуска и другим причинам в период с 01 по 10 число любого месяца выплата заработной платы (аванса) производится через 15 дней. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 5.2.7. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).
- 5.2.8. Расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате, утвержденные руководителем с учетом мнения Профсоюзного комитета (статья 136 ТК РФ), выдавать ежемесячно.
- 5.2.9. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
- 5.2.10. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.
- 5.2.11. Время простоя по вине работника не оплачивается (статья 157 ТК РФ).
- 5.2.12. Сохранять за работниками, направляемыми на повышение квалификации с отрывом от работы, среднюю заработную плату по основному месту работы (статья 187 ТК РФ).
- 5.2.13. Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты в части оплаты труда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, ..... (наименование субъекта РФ), содержащими

нормы трудового права, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2.14. Устанавливать при изменении условий оплаты труда, заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не менее заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2.15. Устанавливать размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера:

5.2.15.1. работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда, но не менее 4% оклада (должностного оклада) устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, субъекта РФ, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Устанавливать оплату труда повышенном размере:

а) медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании психиатрической помощи, а также осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, чья работа связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, в порядке и размерах, определёнными органами исполнительной власти ..... (наименование субъекта РФ);

б) работникам медицинской организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатами специальной оценки условий труда:

класс 3, подкласс 3.1 – не менее 4% оклада (должностного оклада);

класс 3, подкласс 3.2 – не менее 8% оклада (должностного оклада);

класс 3, подкласс 3.3 – не менее 12% оклада (должностного оклада);

класс 3, подкласс 3.4 – не менее 15% оклада (должностного оклада);

класс 4 – не менее 16% оклада (должностного оклада).

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены по сравнению с размерами, установленными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда.

5.2.15.2. в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, до 50% (процентов) части оклада часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время; работникам, осуществляющим оказание

экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, до 100% части оклада (должностного оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета, трудовым договором.

- за работу в праздничные дни, сверхурочную работу в соответствии трудовым законодательством. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом правовых позиций Конституционного суда РФ, изложенных в постановлениях от 28.06.2018 года № 26-П, от 11.04.2019 года № 17-П, от 16.12.2019 года № 40-П.

5.2.16. Устанавливать размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы (сложность, напряжённость, интенсивность, достижения (вклад) по занимаемой должности) для работников медицинской организации локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Профсоюзного комитета, с учетом разрабатываемых в организации формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

### **5.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

5.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм ТК РФ, иных нормативно-правовых актов РФ и субъекта РФ, коллективного договора, в части оплаты труда работников.

5.3.2. Участвовать в разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда и осуществлять контроль за их применением.

5.3.3. В сроки установленные ТК РФ рассматривать представленные работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

## **VI. Охрана труда**

### **ГАРАНТИИ ПРАВА РАБОТНИКОВ НА ТРУД В УСЛОВИЯХ, СООТВЕТСТВУЮЩИХ ТРЕБОВАНИЯМ ОХРАНЫ ТРУДА. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА**

6.1 Работодатель и Профсоюзный комитет признают, что контроль за обеспечением и выполнением требований охраны труда в медицинской организации является общей задачей при обеспечении безопасных условий и охраны труда работникам.

**6.2 Для реализации комплекса мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Договором Работодатель:**

- организует работу по условиям и охране труда в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законодательством субъекта РФ и локальными правовыми актами.

- создаёт и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в организации на основании утвержденного в организации положения (стандарта) с учетом требований приказа Минтруда России от 29.10.2021 N776н.

- создает на паритетной основе из представителей работодателя и Профсоюзного комитета комиссию (комитет) по охране труда и обеспечивает выполнение его членами возложенных на них прав и функций установленных приказом Минтруда России от 22.09.2021 N 650н.

За счет средств медицинской организации предоставляет помещение для заседаний комитета (комиссии) по охране труда, средства связи, необходимую нормативно-техническую документацию, техническое и другое материальное обеспечение, организует прохождение обучения членов комитета (комиссии) с проверкой знаний требований охраны труда.

- создает при численности работников более 50 человек службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда и определяет структуру и численность службы охраны труда, в соответствии с требованиями законодательства и приказом Минтруда России от 31.01.2022 N 37 (ст. 223 ТК РФ).

- оказывает методическую и иную помощь в работе уполномоченных по охране труда Профсоюза, организует их обучение и проверку знаний требований по охране труда, представляет им оплачиваемое время для осуществления функций контроля, а также по согласованию с Профсоюзным комитетом устанавливает размеры материального поощрения. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ.

- устанавливает членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда Профсоюза для проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок, а также членам комиссии по проведению специальной оценки условий труда для участия в мероприятиях по проведению специальной оценки условий труда, опроса и информирования работников об условиях труда на их рабочих местах нормируемое и оплачиваемое время по должности (специальности) или профессии - 6 часов в неделю.

- организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в соответствии с Правилами, утвержденными постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда".

Принимает меры по недопущению к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

- организует работу кабинета охраны труда и (или) уголка охраны труда в соответствии с рекомендациями, утвержденными приказом Минтруда России от 17.12.2021 № 894.

- разрабатывает с учетом перечня, утвержденного приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н и осуществляет конкретные мероприятия улучшения условий труда и предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний, обеспечивает их



выполнение и финансирование.

Перечень реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков являются неотъемлемой частью коллективного договора (Приложение №\_\_\_).

- организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований. (ст. 214, 220 ТК РФ).

Определяет контингенты и составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам с указанием отделений, подразделений учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами. Работники кадровых служб (ответственные) направляют лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам в лечебные учреждения, проводящие медицинский осмотр (Приложение № \_\_\_\_\_).

Принимает меры по недопущению работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 214 ТК РФ).

- приобретает и выдает за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством порядке и в соответствии с нормами. (ст. 214, 221 ТК РФ).

Выдача средств индивидуальной защиты работников сверх установленных норм производится согласно списку, прилагаемому к коллективному договору (Приложение №\_\_\_).

Организовывает с участием представителей выборных органов Профсоюза проведение контроля за соблюдением, установленных в законодательстве, норм выдачи и Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- предоставляет органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности и в области охраны труда, органам профсоюзного контроля информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий (ст. 214 ТК РФ).

- осуществляет допуск должностных лиц органов исполнительной власти государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, государственного контроля (надзора) в установленной сфере деятельности и в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, представителей выборных органов и инспекторов труда Профсоюза в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения независимых экспертиз условий труда и обеспечения безопасности работников (ст. 214,370 ТК РФ).
- выполняет предписания должностных лиц органов исполнительной власти, осуществляющих государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности и представления инспекторов труда Профсоюза в установленные законодательством сроки (ст. 214 ТК РФ).
- обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкции по охране труда для работников с учетом приказа Минтруда России от 29.10.2021 N 772н (вступает в силу с 01.01.2023 г.).

### **6.3. При осуществлении в соответствии с законодательством мероприятий по охране труда работодатель обеспечивает:**

- соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте;
- учет мнения Профсоюзного комитета при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда;
- контроль с участием уполномоченных по охране труда Профсоюза за соблюдением работниками требований охраны труда;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями законодательства;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний;

- участие представителей Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и информирование об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток территориальное объединение профсоюзов (региональную, межрегиональную организации Профсоюза);

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

- участие представителей Профсоюзного комитета в созданной для проведения специальной оценки условий труда комиссии, включая случаи проведения внеплановой специальной оценки условий труда, установленные статьей 17 Федерального закона от 28.12.2013 г. №426-ФЗ.

- ведет в установленном порядке учет средств, направляемых на финансовое обеспечение предупредительных мер за счет уплаты страховых взносов, и представляет в территориальный орган ФСС отчет об их использовании в соответствии Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н.

- проводит анализ трудопотерь от случаев травматизма и профзаболеваний в организации.

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

- осуществляет работникам выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов за работу с вредными условиями труда, а также на основании письменного заявления компенсационные выплаты им в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов производит в соответствии с установленными в законодательстве порядком, нормами и условиями, установленными приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н.

В случае обеспечения безопасных (оптимальных или допустимых) условий труда по включенным в Перечень вредным производственным факторам, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, работодатель может принять решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов только с учетом мнения первичной организации Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ и при условии отсутствия вредных производственных факторов на рабочих местах.

Перечень норм бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов прилагается к коллективному договору (Приложение №\_\_\_).

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

- совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением трудового законодательства и нормативных правовых актов в области охраны труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, разногласиями по результатам специальной оценки условий труда.
- проводит с участием Профсоюзного комитета полугодовой анализ состояния условий труда на рабочих местах и занятым на них работникам.
- совместно с Профсоюзным комитетом организует и проводит смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» с награждением победителей 1 этапа смотра-конкурса в соответствии с принятым в Профессиональном союзе работников здравоохранения Российской Федерации Положением о смотре-конкурсе.
- рассматривает в обязательном порядке и сроки, направляемые Профсоюзным комитетом постановления, предложения, мнения и представления по вопросам условий и охраны труда.

#### **6.4. Работник обязан:**

- соблюдать требования охраны труда.
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции и незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях.
- знакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.
- в случаях, предусмотренных коллективным договором, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

#### **6.5. Работник имеет право на:**

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.
- обучение по охране труда за счет средств работодателя.
- гарантии и компенсации в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

#### **6.6. Профсоюзный комитет обязуется:**

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам охраны труда (ст. 370 ТК РФ, ст. 19, 20 ФЗ №10 от 12.01.1996 г.).

- проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда в соответствии со статьей 215 ТК РФ.
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем периодичности проведения инструктажей и обучения работников по охране труда, гражданской обороне, правилам оказания первой медицинской помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- оказывать содействие в организации проведения производственного контроля условий труда и обнаружения, распознавания и описания профессиональных рисков, в контроле за соблюдением Методики проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах и объективностью её результатов, а также соблюдением размеров предоставляемых гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.
- принимать участие в разработке локальных правовых актов, устанавливающих требования охраны труда.
- представлять интересы работников учреждения при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, при проведении специальной оценки условий труда по условиям труда, при реализации и решении вопросов в области охраны труда.
- разрабатывать и направлять предложения по улучшению работы по охране труда и сохранению здоровья работников учреждения и его структурных подразделений.
- осуществлять профсоюзный контроль по вопросам соблюдения требований охраны труда и принимать в рамках системы управления охраной труда участие в работе комиссий по проведению комплексных обследований и проверок.
- участвовать в разработке планов по вопросам охраны труда и другим вопросам, направленным на обеспечение безопасной деятельности учреждения.
- контролировать выполнение законодательства по вопросам страхового возмещения вреда, причиненного работнику в результате производственной травмы и профессионального заболевания в связи с его профессиональной деятельностью, а также семьям погибших членов Профсоюза.
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- содействовать руководству учреждения в вопросах выполнения работниками государственных нормативных требований охраны труда.
- направлять Работодателю обязательные для рассмотрения мотивированные предложения, представления и требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и требования охраны труда.

#### **6.7. Профсоюзный комитет по вопросам условий и охраны труда:**

- организует работу в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом и иными положениями и Регламентами Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

- обеспечивает организацию и проведение профсоюзного контроля по вопросам условий и охраны труда в соответствии с законодательством, а также рассмотрение результатов проводимых проверок на заседаниях Профсоюзного комитета.
- информирует работников и оказывает методическую и практическую помощь членам Профсоюза по вопросам создания безопасных условий и охраны труда, проводимой оценки факторов производственной среды и трудового процесса, профессиональных рисков, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.
- представляет в комиссиях, создаваемых Работодателем по вопросам условий и охраны труда.
- информирует вышестоящие органы Профсоюза о результатах проводимой работы и возникающих проблемах при реализации полномочий по осуществлению контроля в области условий и охраны труда.
- для направления Работодателю на заседании утверждает мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда на основании заключений профсоюзных экспертов или по представлению профсоюзных технических инспекторов труд.
- информирует Работодателя о возникновении споров, связанных с нарушением трудового законодательства и нормативных правовых актов в области охраны труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, разногласиями по результатам специальной оценки условий труда.
- утверждает для направления Работодателю обязательные для рассмотрения мотивированные предложения, мнения, а также решения Профсоюзного комитета по вопросам условий и охраны труда.
- рассматривает в установленные сроки и реализует решения вышестоящих профсоюзных органов, выданные профсоюзными инспекторами труда замечания и предложения.
- обеспечивает направление в вышестоящие органы Профсоюза результатов проводимых профсоюзных мониторингов и проверок по вопросам условий и охраны труда.
- совместно с Работодателем организует и проводит смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и обеспечивает направление материалов победителя 1 этапа смотра-конкурса, для участия во 2 этапе смотра-конкурса в установленные сроки.

#### **6.8. Специальная оценка условий труда (СОУТ).**

**Специальная оценка условий труда (СОУТ)** – единый комплекс последовательно выполняемых процедур по идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на организм работника с учетом эффективности мер защиты;

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.

СОУТ проводится совместно работодателем и организацией (организациями), имеющей аккредитацию на право проведения СОУТ, привлекаемой работодателем для проведения специальной оценки условий труда на основании договора гражданско-правового характера (далее – аккредитованная организация).

Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 214 ТК РФ). Специальная оценка условий труда на каждом рабочем месте осуществляется не реже одного раза в пять лет.

В обязанности Работодателя входят ( ст. 4 ФЗ №426 от 28.12.2013 г.):

- рассмотрение замечаний и возражений работника относительно результатов специальной оценки условий труда, поступивших в письменном виде;
- письменное ознакомление работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- реализация мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;
- давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

Работодатель обязан не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем создается комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее – комиссия), а также утверждается график проведения работ по специальной оценке условий труда.

В состав комиссии включаются представители работодателя, включая специалиста по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации, эксперты и сотрудники аккредитованной организации. Состав и порядок деятельности комиссии утверждается работодателем.

При реализации положений Трудового кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 01.01.2014 года при условии сохранения



соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (ФЗ №421 от 28.12.2013 г.).

Результаты специальной оценки условий труда применяются в целях:

- разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсациях;
- обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;
- подготовки контингентов и поименного списка лиц, подлежащих обязательным предварительным медицинским осмотрам при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам;
- установления работникам сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда;
- расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу в системе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- определения дополнительного тарифа для страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- подготовки статистической отчетности об условиях труда;
- решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание и при установлении диагноза профессионального заболевания по итогам оценки состояния здоровья;
- рассмотрения вопросов и разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда;
- определения объемов санитарно-бытового и медицинского обеспечения работников с учетом государственных нормативных требований охраны труда;
- принятия решения об ограничении труда для отдельных категорий работников;
- обоснования планирования и финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда у работодателя, в том числе за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- определения объема и периодичности проведения работ по мониторингу условий труда;
- контроля состояния условий труда на рабочих местах

В коллективном договоре могут быть установлены условия участия профсоюзных органов, исходя из полномочий, установленных ст.20 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" об осуществлении профсоюзного контроля за состоянием окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством.

Профсоюзный комитет и работники могут принимать участие в реализации Работодателем законодательства, направленного на обеспечение безопасности деятельности и предотвращение различных чрезвычайных ситуаций с учетом требований, установленных в (с разработкой приложений к коллективному договору):

- Федеральном законе от 21.12.1994 N 69-ФЗ "О пожарной безопасности";
- Федеральном законе от 09.01.1996 N 3-ФЗ "О радиационной безопасности населения";
- Федеральном законе от 21.07.1997 N 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов";
- Федеральном законе от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения";
- Федеральном законе от 10.01.2002 N 7-ФЗ "Об охране окружающей среды";
- Федеральном законе от 21.12.1994 N 68-ФЗ "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера".

## **VII. Гарантии в области занятости**

7.1. Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились:

7.1.1. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать меры по занятости и социальной защите работников, увольняемых в результате ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности работников. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что массовым увольнением работников считается: \_\_\_\_\_ (прописываются критерии массового высвобождения работников, закрепленные в Соглашении, применительно к медицинской организации)

7.1.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза определяют численность высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ работодателя проводят обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной организации Профсоюза и разрабатывают мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников.

7.1.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, также сокращения численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

7.1.4. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в \_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации) в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий.

В случае наличия вакансий в медицинской организации работники, подлежащие увольнению в связи с сокращением численности или штата, имеют право на

профессиональную переподготовку за счет средств работодателя или иных средств, предусмотренных на эти цели законодательством Российской Федерации, в целях сохранения кадрового потенциала медицинской организации.

7.1.5 При сокращении штатной численности работников учреждения преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (при этом оценка уровня квалификации работника определяется его документально подтвержденной подготовкой и результативностью работы в предшествующие периоды).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют работники:

- работники, имеющим семью (при наличии 2-х и более иждивенцев, нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника, или получающих от него помощь, являющуюся для него единственным источником средств существования);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие производственную травму или профессиональное заболевание в учреждении;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию);
- члены Профсоюза.

## **7.2. Работодатель обязуется:**

7.2.1. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата:

- издать приказы с указанием причин, сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся высвобождением работников и учитывающей преимущественное право оставления на работе;
- не позднее, чем за 2 месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись (статья 180 ТК РФ).

7.2.2. Освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь предоставлять работникам своего учреждения, в т.ч. работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и состояния здоровья.

7.2.3. Не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в т.ч. и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (статья 82 ТК РФ).

7.2.4. Согласно пункту 8 части первой статьи 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ, части 5 статьи 196 ТК РФ создают условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров (с учетом приказа

Минздрава РФ от 03.08.2012 № 66н), организуют процесс непрерывного развития работников базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров.

Обеспечивают доступ медицинским работникам к федеральным сервисам непрерывного медицинского образования, используя автоматизированные рабочие места медицинских работников или коллективную точку доступа, расположенную на территории медицинской организации. Порядок и условия определяются локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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

7.2.6. В соответствии с частью третьей статьи 196 ТК РФ формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.2.7. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- предложить работникам другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81, статья 180 ТК РФ).
- с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 74 ТК РФ).
- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 статьи 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (часть 3 статьи 82 ТК РФ).
- обеспечивать предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в медицинскую организацию по их предварительным договорам или заявкам, с выплатой им компенсационных гарантий, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, субъекта РФ.
- оказывать содействие (при решении службы занятости) в оформлении досрочного пенсионного обеспечения лицам предпенсионного возраста, которые были уволены в связи с сокращением численности или штата.

7.2.8. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если

работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию, или производить переобучение за счет собственных средств.

7.2.9. Увольнение беременных женщин по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

#### 7.2.10. Профсоюзный комитет обязуется:

- принимать участие в разработке программы занятости.
- обеспечивать защиту прав и законных интересов работников, являющихся членами Профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Договором.
- оказывать помощь Работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и аккредитации работников.
- осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

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

8.1. Первичная профсоюзная организация является единственным полномочным представителем интересов работников \_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации) при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также при осуществлении защиты трудовых, социально-экономических, профессиональных и иных прав и законных интересов.

8.2. Работодатель и Первичная профсоюзная организация договорились, что в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов организаций Профсоюза:

8.2.1. Работодатель соблюдает права и гарантии Профсоюзного комитета в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Законом «О профсоюзах», действующим законодательством Российской Федерации и не препятствуют их функционированию.

8.2.2. Работодатель и Первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах партнерства, уважения взаимных интересов и в интересах медицинской организации и ее работников.

8.2.3. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным полномочным представителем и защитником прав и интересов работников по вопросам:

- защиты социально – трудовых, экономических и интересов работников, являющихся членами Профсоюза;
- содействия занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров,

внесения изменений и дополнений в него, продлении и контроле за его выполнением;

- соблюдения Работодателем трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия в урегулировании коллективных и индивидуальных трудовых споров;
- другим вопросам.

8.2.4. Предоставляет возможность Профсоюзному комитету и обеспечивает его участие в работе коллегиальных органов управления медицинской организации при обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников.

8.2.5. Признает право Профсоюзного комитета на предоставление бесплатной информации о деятельности медицинской организации, необходимой для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам, по следующим вопросам (статья 53 ТК РФ, статья 17 Закона «О профсоюзах»):

- экономического положения медицинской организации;
- реорганизации (ликвидации) медицинской организации, ее структурных подразделений;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работников;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- организационных или технологических изменений условий труда, влекущих за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников;
- другим вопросам.

8.2.6. Признает право Профсоюзного комитета на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (статья 370 ТК РФ, статья 19 Закона «О профсоюзах»).

8.2.7. Обеспечивает участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников к Работодателю, в комиссии по трудовым спорам.

8.2.8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимает с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 8, 371-373 ТК РФ в случаях, предусмотренных законодательством РФ, настоящим Договором.

8.2.9. В целях создания условия деятельности Профсоюзного комитета предоставляет ему в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, интернет), транспорт (по необходимости), необходимые нормативные правовые документы, организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (статья 377 ТК РФ, пункт 1 статьи 28 Закона «О профсоюзах»).

8.2.10. Освобождает членов выборных органов первичных профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда Профсоюза, внештатных правовых (технических) инспекторов труда Профсоюза, не освобожденных от основной работы, на время исполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением места работы (должности) и среднемесячной заработной платы.

8.2.11. Выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для выполнения общественных обязанностей, связанных с защитой профессиональных и социальных интересов работников учреждения, Работодатель представляет освобождение от работы, ежемесячно продолжительностью до 4-х часов, с сохранением среднего заработка и места работы. Профсоюзный комитет распоряжается ими по своему усмотрению.

Предоставляет уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза оплачиваемое свободное время в течение рабочей недели для исполнения возложенных на них функций, но не менее 2-х часов в неделю с оплатой в размере среднего месячного заработка.

Для того, чтобы использовать право на предоставление времени для выполнения общественных обязанностей Профсоюзный комитет или профсоюзный актив должен уведомить Работодателя о конкретном сроке их использования, как правило не позднее чем за 3 дня. В отдельных случаях, по согласованию, сроки могут быть сокращены.

8.2.12. Освобождают от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций и региональной, межрегиональной организации Профсоюза, членов Профсоюза, избранных делегатами для участия в работе созываемых выборными органами организаций Профсоюза съездов, конференций, а также освобождают от основной работы членов Профсоюза, избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе выборных коллегиальных органов, заседаниях комиссий с сохранением места работы (должности) и среднемесячной заработной платы.

8.2.13. Предоставляют работникам, входящим в состав выборных органов первичной организации Профсоюза и Профсоюза и не освобожденным от основной работы, а также освобожденным профсоюзным работникам, избранным в органы первичной организации Профсоюза и Профсоюза, гарантии, предусмотренные статьями 374 и 375 ТК РФ:

- предоставление после окончания срока полномочий, прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) в той же или с согласия работника другой организации. Работодатель или его правопреемник при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года;
- предоставление вышеуказанным профсоюзным работникам такие же социально-трудовые льготы и права, как и другим работникам организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением;
- не допущение увольнения по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов в течение 2 лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.
- не подвергать дисциплинарному взысканию, не осуществлять перевод и увольнение по своей инициативе без учета мотивированного мнения соответствующего профсоюзного органа (ст. 193 ТК РФ, Отраслевое соглашение \_\_\_\_\_):
- работников, входящих в состав профсоюзного органа;
- работников, входящих в состав контрольно-ревизионной комиссии;
- уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда;
- инспекторов внештатной правовой и технической инспекции труда региональной, межрегиональной организации;
- работников, являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения РФ.
- учет предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа ..... региональной, межрегиональной организации Профсоюза при увольнении по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных профсоюзных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы.

8.2.14. Выделяют средства (из иной приносящей доход деятельности), предусмотренные в соглашениях и коллективных договорах:

- на выплату стимулирующего характера председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за выполнение общественно значимой деятельности в размере не менее 50% от должностного оклада;
- на предоставление председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня.

8.2.15. Ежемесячно и бесплатно, по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удерживают и перечисляют на счет первичной профсоюзной организации и на счет \_\_\_\_\_ (наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза) членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы одновременно с ее выплатой. Членские взносы в



Профсоюз перечисляются работодателем одновременно с перечислением денежных средств на заработную плату работникам. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

Работодатель обеспечивает сохранность заявлений работников об удержании членских взносов безналичным путем на весь период трудовой деятельности работника в медицинской организации.

8.2.16. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, Работодатель перечисляет на счет Первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от начисленной заработной платы на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (по решению Профсоюзного комитета).

8.2.17. Не препятствует представителям Профсоюза посещать медицинскую организацию, а также представляет бесплатную информацию о деятельности медицинской организации, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам, соблюдения требований законодательства.

8.2.18. Рассматривает требования первичных профсоюзных организаций об устранении выявленных нарушений, а также представления и требования правовых инспекторов труда ЦК Профсоюза, внештатных правовых инспекторов труда \_\_\_\_\_ (наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза) о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений и сообщает о принятых мерах указанным органам.

8.2.19. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что в случае увольнения работников, достигших пенсионного возраста (в том числе, в случае досрочного назначения страховой пенсии по старости), по инициативе работника (в целях перерасчета страховой части пенсии) Профсоюзный комитет на основании личного заявления работника принимает решение о сохранении за работником профсоюзного членства, а Работодатель на основании данного решения приостанавливает удержание членских взносов (до приема работника на работу).

#### **8.2.20. Профсоюзный комитет обеспечивает:**

- представительство и защиту профессиональных, социально-трудовых и экономических прав и законных интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях, Государственной инспекции труда, органах прокуратуры, оказание бесплатной юридической помощи членам Профсоюза по вопросам гражданского, трудового, жилищного, семейного, наследственного, пенсионного и другим видам права;
- осуществление контроля за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором;

- обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда и другим вопросам;
- участие в проведении специальной оценки условий труда в медицинской организации.

## **IX. Меры социальной поддержки. Гарантии и компенсации**

**Работодатель и Профсоюзный комитет, с целью обеспечения интересов работников и стабильности работы \_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации), договорились о том, что:**

### **9.1 Работодатель обязуется:**

9.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.

9.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

9.1.3. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку и представление сведений о стаже и зарплате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (с применением положений постановления Правительства РФ № 1191 от 06.08.2020 года, постановления Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 06.12.2018 № 507п), а также оформлять документы на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в РФ», постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 № 781 (Приложение № \_\_\_\_).;

9.1.4. Обеспечить персонифицированный учет сведений о работниках медицинской организации в соответствии с законодательством РФ, сохранность архивных документов, дающих право работникам на получение достоверной информации для оформления пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.1.5. Соблюдать права и интересы работников медицинской организации при обработке, хранении персональных данных, передаче их третьим лицам.

9.1.6. Обеспечить информирование работников медицинской организации о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

9.1.7. С целью обеспечения укомплектованности штатной численности работающих, стабилизации медицинских кадров продолжить практику подготовки специалистов на договорной основе. При этом при отборе претендентов на такую форму обучения предпочтение отдавать абитуриентам из медицинских семей, работающих в медицинской организации.

9.1.8. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой

адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника).

9.1.9. Практиковать прием на работу специалистов с предоставлением служебного жилья в соответствии с трудовым договором на период трудовых отношений. В случае увольнения работника из медицинской организации или увольнения одного из приглашенных из медицинской семьи, служебное жилье подлежит освобождению с целью дальнейшего использования для приглашения новых специалистов.

Условия, порядок предоставления служебного жилья, а также выселения определяются договором найма специализированного (служебного) жилого помещения (Приложение № \_\_\_\_).

9.1.10. Производить оплату проезда работников к месту использования отпуска и обратно (Приложение № \_\_\_\_).

9.1.11. Предусматривать средства на поощрение работников и оказание им материальной помощи, при наличии финансовой возможности Работодателя и профсоюзного бюджета (для членов Профсоюза), в следующих случаях:

- при уходе на пенсию по возрасту и при наступлении юбилейных дат (50, 60, 70, 80 лет), при условии отработки в медицинской организации не менее 5 лет;
- смерти работника, близкого родственника работника (отца, матери).

9.1.12. Предоставлять меры социальной поддержки медицинским и фармацевтическим работникам, в том числе, проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского) в соответствии с приложением № \_\_\_\_, являющимся неотъемлемой частью Договора.

#### **9.1.13. Профсоюзный комитет обязуется:**

9.1.13.1. Обеспечивать контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

9.1.13.2. Предоставлять членам Профсоюза дополнительные, по сравнению с другими работниками, права и льготы:

- бесплатная юридическая помощь по социально – трудовым вопросам, в том числе: при приеме на работу, при переводе, при учете рабочего времени и отдыха, гарантий и компенсаций, по вопросам семейного, жилищного, гражданского, наследственно права и других, а также на бесплатное представительство интересов в судебных инстанциях;
- содействие в повышении квалификации работника;
- участие в рассмотрении индивидуального трудового спора работника- члена профсоюза с работодателем или его представителями;
- содействие профсоюза и его специалистов по вопросам оплаты труда, размера заработной платы и своевременной ее выплаты;

- защита Профсоюза в случае необоснованных предложений на увольнение с работы и при вынесении дисциплинарного взыскания, других несправедливых действий со стороны работодателя (в том числе в судебных инстанциях);
- подготовка исковых заявлений, жалоб, претензий и других документов, необходимых для защиты и восстановления нарушенных прав;
- оперативная защита интересов по другим вопросам, в т.ч. по улучшению условий труда на конкретном рабочем месте;
- защита при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, возмещение вреда, причиненного их здоровью на производстве (на работе);
- обращение в профсоюзный комитет, председателю первичной профсоюзной организации, в любой вышестоящий профсоюзный орган по любым вопросам, возможность свободно высказывать и отстаивать на профсоюзном собрании (конференции) свое мнение по вопросам трудовых, социальных и связанных с ними отношений, а также иным вопросам;
- рассмотрение и решение вопросов в улучшении жилищно-бытовых условий совместно с Работодателем;
- возможность получения льготных путевок в санатории, приобретенных частично за счет средств Профсоюза, либо частичное возмещение стоимости путевки (при наличии финансовой возможности);
- оказание помощи молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий.

## **Х. Развитие социального партнерства**

10.1 В целях развития социального партнерства Стороны:

10.1.1 Строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдают определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

10.1.2 Принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

10.1.3 Принимают меры по обеспечению Работодателем и Профсоюзным комитетом выполнения установленных данным Договором социальных гарантий работникам и их семьям.

10.1.4 Сотрудничают на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников учреждения.

10.1.5 Представляют в установленные ТК РФ сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Договора, а также подготовки изменений и дополнений в действующий Договор.

**10.2 Профсоюзный комитет:**

10.2.1 Способствует реализации данного Договора и взаимодействует с Работодателем на принципах социального партнерства.

10.2.2 Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

10.2.3. Принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, отстаивает интересы работников.

## **Раздел XI. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников**

11.1. Стороны договора считают молодыми работниками медицинской организации граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые работники).

11.2 Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в медицинской организации являются:

- проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми работниками в целях закрепления их в медицинской организации;
- развитие творческой активности молодых работников;
- активизация и поддержка досуга молодых работников через проведение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

11.3. Стороны Договора в целях сохранения и развития потенциала медицинской организации, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников:

- проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;
- закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в учреждении.
- осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы из числа молодых работников;
- предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, \_\_\_\_\_ (наименование субъекта РФ) и коллективным договором.

11.4. Работодатель и первичная профсоюзная организация:

- обобщают и распространяют опыт работы с молодыми работниками, направленный на их привлечение к активной профессиональной деятельности;

- устанавливают именные стипендии (при наличии финансовых средств) студентам образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования за отличную успеваемость;
- организуют и проводят массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

## **XII. Заключительные положения**

12.1. Стороны Договора несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, подготовке изменений и дополнений в настоящий Договор, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, и неосуществления контроля за соблюдением настоящего Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.2. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы), и, если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Договора. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Договору отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

12.3. Настоящий Договор подписан в 3 (трех) экземплярах, 2 (два) экземпляра для каждой из сторон и 1 (один) для соответствующего органа по труду, имеющие одинаковую юридическую силу.

12.4. Стороны договорились, что Работодатель доводит текст Договора до сведения работников \_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации) в течение 2 (двух) недель с момента проведения уведомительной регистрации Договора, а также размещает его на официальных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

### **ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

<b>Приложение № 1</b>	Правила внутреннего трудового распорядка работников
<b>Приложение № 2</b>	Положение о Комиссии по трудовым спорам
<b>Приложение № 3</b>	Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
<b>Приложение № 4</b>	Перечень категорий работников, имеющих право на ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск
<b>Приложение № 5</b>	Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах

	Крайнего Севера
Приложение № 6	Перечень должностей работников, имеющий право на дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск за непрерывный стаж работы в отдельных учреждениях, подразделениях, должностях
Приложение № 7	Комплекс организационных и технических мероприятий по охране труда
Приложение № 8	Положение об организации предварительных периодических медицинских осмотров работников, занятых на вредных работах и работах с вредными и (или) опасными производственными факторами труда
Приложение № 9	Перечень профессий должностей работников, которым бесплатно выдаются смывающие и (или) обеззараживающие средства
Приложение № 10	Нормы обеспечения бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников
Приложение № 11	Список профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение молока и других равноценных продуктов на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов
Приложение № 12	Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем
Приложение № 13	Список производств, работ, профессий, должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение
Приложение № 14	Положение об оплате труда, о распределении стимулирующих выплат, о распределении средств, полученной от иной приносящей доход деятельности, об установлении компенсационных выплат отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией т.д.

**Перечень не является исчерпывающим и дополняется с учетом необходимости коллективно-договорного регулирования социально-трудовых, экономических вопросов, а также специфики деятельности медицинской организации.**