

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**  
**по проведению коллективных переговоров и заключению**  
**коллективного договора**

## **1. Общие положения**

1.1. Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.2. В соответствии со ст. 43 ТК РФ коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором; стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.3. Согласно ТК РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения) (ст. 43 ТК РФ).

1.4. Коллективные переговоры целесообразно проводить в случаях:

- окончания срока действия и заключения нового коллективного договора;
- при внесении изменений в уже действующий коллективный договор;
- смене собственника имущества организации;
- осуществления структурной перестройки и внутреннего реформирования организации;
- возникновения реальной угрозы массового увольнения работников;
- в других случаях, когда в этом имеется необходимость и есть уверенность в том, что удастся усилить социальную защищенность работников и улучшить их социально-экономическое положение.

1.5. Основой для разработки коллективных договоров (внесения изменений в коллективные договоры) при проведении коллективных переговоров являются обязательства, предусмотренные соответствующими отраслевыми (федеральными, региональными, территориальными) соглашениями; территориальным трехсторонним соглашением, областными трехсторонним (региональным) соглашением.

При проведении коллективных переговоров необходимо руководствоваться Разделом II «Социальное партнерство в сфере труда» ТК РФ, региональным законодательством, а также с учетом данных Методических рекомендаций.

## **2. Участники коллективных переговоров**

2.1. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях, у индивидуального предпринимателя (ст. 40 ТК РФ).

2.2. Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель в лице их представителей (далее - работодатель).

2.3. В соответствии со ст. 20 ТК РФ «Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры». Таким образом, главные врачи учреждений здравоохранения являются представителями работодателей, а не работодателями, и наделены правом приема и увольнения работников данного учреждения.

2.4. Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора представляет первичная организация Профсоюза (далее - профсоюзный комитет)

2.5. В случае, когда в организации действует одна первичная организация Профсоюза, объединяющая более половины работников, она обладает исключительным правом на представительство интересов работников (ст. 37 ТК РФ).

2.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной организации Профсоюза представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных данной первичной организацией Профсоюза (ст. 30 ТК РФ). Как правило, это производится на общем собрании (конференции) работников или путем обращения в профком с соответствующим заявлением.

2.7. В случаях, когда работники учреждения здравоохранения не объединены в какие-либо первичные организации Профсоюза, или ни одна из имеющихся первичных организаций Профсоюза не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников, на общем собрании (конференции) для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель или представительный орган (ст. 31 ТК РФ). При этом целесообразно поручить представлять интересы работников первичной организации Профсоюза (далее в Методических рекомендациях в качестве представительного органа работников указан профсоюзный комитет).

Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция - если присутствует не менее 2/3 избранных делегатов (ст. 399 ТК РФ). Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих работников (ст. 410 ТК РФ).

2.8. Формирование единого представительного органа осуществляется в соответствии со ст. 37 ТК РФ.

2.9. Первичная организация Профсоюза, объединяющая более половины работников организации здравоохранения имеет право по решению выборного коллегиального органа Профсоюза направить работодателю предложение о начале переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

### **3. Подготовка к коллективным переговорам**

3.1. Коллективные переговоры целесообразно начинать за 3—4 месяца до окончания финансового года с тем, чтобы обязательства, предусмотренные коллективным договором, нашли отражение в статьях расходов на новый финансовый год.

3.2. Коллективным переговорам должна предшествовать подготовительная работа. Прежде всего, профсоюзный комитет должен провести анализ социально-экономического положения организации.

3.3. 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.

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

3.5. Работодатель обязан предоставлять профсоюзному комитету не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у него полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ст.ст. 22, 37 ТК РФ и ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Представляемая информация должна включать доходы организации; средства, выделяемые на оплату труда; другие данные. При этом участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной).

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

### **4. Начало проведения коллективных переговоров**

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

В случае если инициатива о начале переговоров исходит от профсоюзного комитета, то на его заседании 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.

4.2. 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, указать состав лиц, избранных в комиссию по коллективным переговорам решением профкома.

4.3. 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.

4.4. Получив письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров, работодатель, обязан в течение семи календарных дней вступить в них, направив инициатору проведения коллективных

переговоров ответ с указанием полномочных представителей со своей стороны для участия в работе комиссии по ведению переговоров (ст. 36 ТК РФ).

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

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

4.7. 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 в установленном порядке административному штрафу в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (МРОТ) в соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях (ст. 5.28 и 5.30).

## **5. Организация работы комиссии по проведению коллективных переговоров**

5.1. Двусторонняя комиссия для проведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее — комиссия) создается на равноправной основе.

5.2. Формирование кандидатур представителей работников в состав комиссии проводится на заседании профсоюзного комитета организации, утверждается решением профсоюзного комитета или решением собрания (конференции) работников.

5.3. Работодатель проводит совещание с руководителями отделов и подразделений организации, где формирует персональный состав своих представителей в комиссии (представителями со стороны работодателя на переговорах могут выступать руководители структурных подразделений, юристы, работники отделов организации).

5.4. Создание комиссии оформляется:

- приказом работодателя (его представителя).
- решением профсоюзного комитета.

5.5. Примерное Положение о комиссии дано в приложении.

## **6. Выработка регламента работы комиссии**

6.1 Выработку регламента целесообразно осуществлять после создания комиссии.

6.2. Регламент позволяет провести переговоры в согласованные сторонами сроки и стимулирует стороны к скорейшему согласованию наиболее важных положений проекта коллективного договора.

6.3. Заседания комиссии в соответствии с утвержденным регламентом ведет ее председатель. Если комиссию возглавляют два сопредседателя - по одному от каждой из сторон, они могут вести заседания по очереди. Задача председателя - обеспечение порядка во время дискуссий, строгое следование принципам социального партнерства и совместно выработанному регламенту работы комиссии.

## **7. Подготовка проекта коллективного договора**

7.1. В течение 3-5 дней комиссией должны быть размещены в структурных подразделениях объявления о сборе предложений, которые могут войти в коллективный договор.

7.2. Комиссия в течение установленного регламентом срока самостоятельно разрабатывает и обсуждает проект коллективного договора и передает его на рассмотрение профсоюзному комитету, работодателю.

7.3. Структура и содержание коллективного договора определяется сторонами (ст. 41 ТК РФ).

7.4. При подготовке проекта коллективного договора представители сторон должны изучить и проанализировать предоставленную работодателем необходимую информацию, правовые нормативные акты, содержание регионального, отраслевого, территориального соглашений, примерный макет коллективного договора, методические рекомендации по проведению коллективно-договорной кампании и другие материалы.

7.5. Коллективные переговоры должны обязательно проходить в атмосфере полной гласности. В этих целях рекомендуется:

- публикация проекта коллективного договора в местной газете, специальной листовке;
- обсуждение проекта в структурных подразделениях;
- анкетирование работников;
- сбор в специально отведенных местах предложений и замечаний;
- консультации в вышестоящих организациях Профсоюза и др.

7.6. В ходе переговоров представители каждой стороны вправе приостанавливать заседания, проводить консультации, дополнительно запрашивать необходимую информацию.

7.7. В целях сокращения сроков переговорного процесса представителям сторон рекомендуется в соответствии с регламентом переговоров составить график проведения заседаний и спланировать повестку дня заседаний комиссии.

7.8. Работа комиссии отражается в протоколе ее заседаний, подписываемом председателем (сопредседателем) комиссии, секретарем.

7.9. По завершению переговоров проект коллективного договора передается профсоюзным комитетом для обсуждения работниками структурных подразделений организации.

Работодатель обязан обеспечить профсоюзному комитету возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника, предоставить для этого имеющиеся множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения собраний, консультаций.

7.10. Комиссия, с учетом поступивших в период предварительного обсуждения в коллективе замечаний и предложений, дорабатывает проект коллективного договора и передает его сторонам коллективных переговоров.

7.11. По соглашению сторон для выявления условий коллективного договора, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, проект коллективного договора целесообразно направить на предварительную экспертизу в региональные организации Профсоюза, в соответствующие органы по труду.

Специалисты указанных организаций рассмотрев проект коллективного договора, проводят консультации с представителями сторон, при необходимости вносят предложения по приведению условий коллективного договора в соответствие с действующим законодательством.

7.12. Профсоюзный комитет и работодатель выносят окончательный проект коллективного договора на рассмотрение собрания (конференции) работников организации.

## **8. Подписание коллективного договора и его уведомительная регистрация**

8.1. В соответствии со ст. 40 ТК РФ подписание коллективного договора на согласованных сторонами условиях должно быть проведено в срок не позднее трех месяцев со дня начала коллективных переговоров.

8.2. Подписание коллективного договора рекомендуется проводить на собрании (конференции) работников, посвященном его утверждению.

8.3. Обсуждение проекта коллективного договора на собрании (конференции) работников и голосование может проводиться постатейно по требованию любой из сторон.

8.4. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в соответствующие органы по труду.

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

8.6. При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим его. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

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

8.8. Два экземпляра зарегистрированного коллективного договора (с приложением замечаний и рекомендаций) возвращаются представителю работодателя. Третий экземпляр остается на хранении у регистрирующего органа. Изменения к коллективному договору также подлежат регистрации.

## **9. Составление протокола разногласий и порядок их урегулирования**

9.1. Разногласия, неурегулированные по проекту коллективного договора, могут быть предметом дальнейших переговоров по изменению коллективного договора или разрешаться в соответствии с главой 61 «Рассмотрение коллективных трудовых споров» ТК РФ.

9.2. Если в ходе коллективных переговоров представители сторон не смогли прийти по положениям проекта коллективного договора к согласию (по не зависящим от них причинам или из-за разных позиций представителей сторон), составляется протокол разногласий.

В протокол разногласий каждой стороной вносятся окончательно сформулированные предложения и все альтернативные формулировки, а также предложения о мерах, необходимых для устранения причин разногласий и сроках возобновления переговоров.

Протокол разногласий подписывается представителями сторон одновременно с подписанием коллективного договора и прикладывается к коллективному договору.

9.3. В течение трех рабочих дней после составления протокола разногласий стороны коллективных переговоров проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию, а при не достижении согласия, могут в течение трех рабочих дней обратиться к посреднику.

Примирительная комиссия либо посредник рассматривает протокол разногласий и дает рекомендации по существу спора.

## **10. Внесение изменений в коллективный договор**

10.1. В течение срока действия коллективного договора по взаимному согласию сторон могут вноситься изменения в порядке, определенном в коллективном договоре, а если он не определен — в порядке, установленном законодательством для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Если одна сторона сочтет невозможным дальнейшее выполнение условий коллективного договора, то она должна письменно уведомить об этом другую сторону (с указанием причин невыполнения коллективного договора и исключения из него отдельных положений) и провести с ней дополнительные консультации по вопросам возможного внесения изменений в коллективный договор.

## **11. Гарантии и компенсации на время коллективных переговоров**

11.1. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка, но не более трех месяцев (ст. 39 ТК РФ).

11.2. Оплата труда приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не предусмотрено коллективным договором (ст. 39 ТК РФ).

11.3. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

## **12. Ответственность сторон и контроль за выполнением коллективного договора**

Статья КоАП РФ	Виды правонарушений	Штраф
статья 5.28	Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки	от 1000 до 3000 руб. на должностное лицо
статья 5.29	Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения	
статья 5.30	Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения	от 3000 до 5000 руб. на должностное лицо
статья 5.31	Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению	

**Порядок подготовки и заключения  
коллективного договора: основные этапы**

№	Содержание мероприятий	Примерные сроки и примечания
1.	Принятие решения на заседании профкома о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора и утверждение представителей работников для участия в коллективных переговорах ( <i>часть первая ст. 36 ТК РФ</i> )	- 1 день
2.	Направление работодателю письменного предложения о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора ( <i>ст. 36 ТК РФ</i> )	- После принятия соответствующего решения на заседании профкома, обязательно регистрируется с указанием даты вручения уведомления
3.	Издание приказа об утверждении состава комиссии по подготовке проекта и заключению коллективного договора и их полномочия ( <i>часть седьмая ст. 35 ТК РФ</i> )	- В течение 7 календарных дней со дня получения работодателем письменного предложения о начале коллективных переговоров
4.	Начало коллективных переговоров ( <i>часть вторая ст. 36 ТК РФ</i> ). Выработка порядка разработки и обсуждения проекта колдоговора, определение сроков проведения собрания (конференции) работников по принятию колдоговора	- 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 учреждения	- По решению комиссии
6.	Подготовка проекта коллективного договора	- По решению комиссии (~2-3 недели)
7.	Обсуждение проекта коллективного договора работниками учреждения на собраниях в структурных подразделениях	- По решению комиссии (~2-3 недели)
8.	Обсуждение проекта коллективного договора на заседаниях комиссии и его доработка с учётом мнения и замечаний представителей сторон	- По решению комиссии (~3-5 рабочих дней)
9.	Направление проекта колдоговора в Курский обком профсоюза работников здравоохранения РФ для проведения правовой экспертизы	~2-3 рабочих дня
10.	Подписание коллективного договора сторонами с одновременным составлением (при необходимости) протокола разногласий ( <i>часть вторая ст. 40 ТК РФ</i> )	- По решению комиссии, но в течение 3 месяцев со дня начала коллективных переговоров
11.	Направление коллективного договора на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду ( <i>ст. 50 ТК РФ</i> )	- В течение 7 дней со дня подписания сторонами
12.	Вступление в силу коллективного договора ( <i>часть первая ст. 43 ТК РФ</i> )	- Со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором
13.	Действие коллективного договора ( <i>части первая, вторая ст. 43 ТК РФ</i> )	- Срок определяется сторонами, но не более 3 лет. Может быть продлён на срок не более 3 лет

**часть девятая ст. 37 ТК РФ**

ПРЕДЛОЖЕНИЕ  
о начале коллективных переговоров

На основании своего решения (протокол заседания от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_) профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ предлагает Вам вступить в переговоры по заключению коллективного договора на \_\_\_\_\_ гг.

В соответствии со ст. 36 Трудового кодекса РФ предлагаем в семидневный срок определить Ваших представителей в составе комиссии для ведения переговоров, порядке и месте работы комиссии.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение \_\_\_\_\_ (срок не более 3 месяцев) и заключить коллективный договор \_\_\_\_\_.

(дата)

Интересы работников на переговорах представляют:

\_\_\_\_\_ (список членов комиссии от стороны работников).

Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по \_\_\_\_\_ (дни недели) в любое удобное стороне Работодателя время.

Местом переговоров определить \_\_\_\_\_.

(указать помещение либо предложить определить работодателю)

Председатель первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

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

---

ПРИКАЗ

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

№ \_\_\_\_\_

О проведении коллективных переговоров  
по подготовке и заключению  
коллективного договора

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

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на \_\_\_\_\_ гг.
2. Сформировать постоянно действующую двустороннюю комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора в составе \_\_\_\_\_ человек, поручив представлять интересы работодателя \_\_\_\_\_ и включив в нее со стороны работников \_\_\_\_\_.  
(список)
3. Освободить всех членов комиссии от основной работы на время ее заседаний с сохранением среднего заработка.
4. Утвердить регламент работы комиссии по ведению переговоров по заключению коллективного договора на \_\_\_\_\_ годы.
5. Заседания комиссии проводить в \_\_\_\_\_ еженедельно по \_\_\_\_\_ с \_\_\_\_\_.  
(указать помещение) (день недели) (час)
6. Руководителям отделов на основании письменного запроса представлять в комиссию, необходимую для коллективных переговоров информацию в течение \_\_\_\_\_.  
(указать срок не более двух недель)
7. Начальнику административно-хозяйственного отдела \_\_\_\_\_ подготовить помещение \_\_\_\_\_ для ведения в нем переговоров, обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы оборудованием.

Руководитель учреждения

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

## ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о постоянно действующей комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора

(наименование организации)

### 1. Общие положения

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

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

### 2. Основные цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

2.1.1. достижение согласования интересов сторон социально-трудовых отношений;

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

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

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

2.2.2. развитие социального партнерства в организации.

2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:

2.3.1. ведет коллективные переговоры;

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

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

2.3.4. создает рабочие группы с привлечением специалистов;

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

2.3.6. организует контроль за выполнением коллективного договора;

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

### 3. Состав и формирование Комиссии

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении (изменении) коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением и осуществлении деятельности Комиссии интересы Работников представляет первичная профсоюзная организация (наименование организации) в лице \_\_\_\_\_ Интересы Работодателя —

(Ф.И.О.)

главный врач (наименование организации) \_\_\_\_\_.

(Ф.И.О.)

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

6.1. Организационное и материально-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем.

Протокол № \_\_\_\_\_  
работы комиссии по переговорам

Дата \_\_\_\_\_

Время работы с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ часов

В переговорах участвовали:

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ (список)

Приглашенные лица: \_\_\_\_\_ (список)

Повестка дня: \_\_\_\_\_

Соглашение достигнуто по вопросам: \_\_\_\_\_

Разногласия

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

Решено: \_\_\_\_\_

Внесены предложения:

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

Дата следующего заседания \_\_\_\_\_

Повестка следующего заседания \_\_\_\_\_

Подписи:

Сопредседатели \_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ  
по условиям коллективного договора на \_\_\_\_\_ г.г.  
(примерный вариант оформления)

№	Дата, номер протокола заседания комиссии	Страна, выдвигающая предложение	Содержание предложения	Доводы, по которым оно отклонено	Принятое на комиссии решение
1.	Протокол № _____ от « ____ » 20 ____ г.	Работодатель	Исключить из проекта колдоговора п. _____	Отсутствие средств	Рассмотреть вопрос повторно во II квартале
2.					
3.					

**НОРМАТИВНАЯ ПРАВОВАЯ БАЗА  
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА:**

**Международно-правовые акты**, ратифицированные Российской Федерацией, по вопросам социального партнёрства и коллективных переговоров:

1. Конвенция МОТ от 1949 г. №98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров»
2. Конвенция МОТ от 19.06.1981 г. №154 «О содействии коллективным переговорам»

**Российское законодательство:**

1. Конституция РФ (ст. 30, 37) – провозглашает свободу объединений; закрепляет право создавать профсоюзы для защиты своих профессиональных интересов; право на свободный труд, на работу в безопасных условиях, на достойное вознаграждение за труд и др.
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. (Раздел II - посвящён социальному партнёрству)
3. ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. (предусматривает право профсоюзов представлять работников в соц. партнёрстве, включая право на ведение коллективных переговоров, участие в разработке проекта КД и т.д.)
4. ФЗ «Об объединениях работодателей» №156-ФЗ от 27.11.2002 г. (закрепляет право работодателей на объединение в целях представительства своих интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами и их объединениями (в сфере социально-трудовых отношений)
5. Кодекс РФ об административных правонарушениях (ст.ст. 5.28 – 5.31);
6. УСТАВ профессионального союза работников здравоохранения РФ от 06.06.1990 г. (с изменениями и дополнениями)

**Нормативно-правовые акты Курской области:**

1. Закон Курской области от 16.09.2013 г. №94-ЗКО «О здравоохранении в Курской области»

**Соглашения:**

1. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.
2. Соглашение между Администрацией Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и объединением работодателей «Курский областной союз промышленников и предпринимателей».
3. Отраслевое соглашение между комитетом здравоохранения Курской области и Курской областной организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ.

Нормы трудовых отношений, конкретные положения которых необходимо (разрешено) устанавливать в коллективном договоре	Ссылка на Трудовой кодекс РФ
<i>Особенности приема и трудоустройства</i>	
Случаи, при которых может не устанавливаться испытание при приеме на работу	Часть 4 статьи 70
Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет	Статья 272
<i>Режим работы</i>	
Правила внутреннего трудового распорядка	Часть 2 статьи 190
Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем	Статья 101
Графики сменности	Часть 3 статьи 103
Другой выходной день (кроме воскресенья) при пятидневной рабочей неделе	Часть 2 статьи 111
Режим рабочего времени: продолжительность рабочей недели, работа с ненормированным рабочим днем, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, порядок чередования рабочих и нерабочих дней	Часть 1 статьи 100
Увеличение по сравнению с нормативом продолжительности ежедневной смены работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при соблюдении предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда	Часть 3 статьи 94
Несокращаемая продолжительность рабочего времени (смены) в ночное время для работников, принятых специально для работы в ночное время	Часть 3 статьи 96
Список работ, при которых продолжительность работы в ночное время может уравниваться, когда это необходимо по условиям труда, с продолжительностью работы в дневное время	Часть 4 статьи 96
<i>Нормирование труда</i>	
Системы нормирования труда	Статья 159
Возможность установления пониженных норм выработки для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве	Часть 2 статьи 270
<i>Система оплаты труда</i>	
Система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, виды надбавок, доплат	Часть 2 статьи 135
Условия и порядок использования тарифной системы оплаты труда	Часть 9 статьи 143
Условия и порядок производства доплат при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.	Статья 149
Размеры оплаты за сверхурочную работу	Статья 152
Размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день	Часть 2 статьи 153
Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время	Часть 3 статьи 154
Размер надбавки за вахтовый метод работы	Часть 4 статьи 302
Порядок оплаты дней отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода для работников, занятых на работах вахтовым методом	Часть 3 статьи 301
Возможность сохранения за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции)	Статья 158
Возможность, размеры и порядок оплаты неотработанного времени в связи с отстранением от работы (необходимостью перевода) в соответствии с медицинским заключением на срок до четырех месяцев	Часть 2 статьи 73
Возможность, размеры и порядок оплаты неотработанного времени руководителей, их заместителей и главного бухгалтера в связи с отстранением от работы (необходимостью перевода) в соответствии с медицинским заключением на срок, установленный соглашением сторон	Часть 3 статьи 73
Размер и порядок выплаты вознаграждения работникам (за исключением получающих оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе	Часть 3 статьи 112
Размеры повышенной заработной платы, выплачиваемой работникам, занятым на вредных и (или) опасных условиях труда	Часть 3 статьи 147
Компенсации, предоставляемые работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Часть 3 статьи 219
Возможность и порядок выплаты денежной компенсации на работах с вредными условиями труда в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов	Часть 1 статьи 222
Порядок индексации заработной платы и других выплат	Статья 134
Расчетные периоды, используемые для исчисления средней заработной платы	Часть 6 статьи 139
Система премирования	Часть 2 статьи 135
Дополнительные виды поощрений за труд	Часть 2 статьи 191
<i>Порядок выдачи зарплаты</i>	

Сроки выплаты заработной платы	Часть 4 статьи 136
Условия перечисления сумм заработной платы на счета в банке	Часть 5 статьи 136
Даты выдачи (перечисления) заработной платы	Часть 6 статьи 136
Применение натуральной формы оплаты труда	Часть 2 статьи 131
Размер денежной компенсации, выплачиваемой работодателем работникам за задержку выплаты заработной платы	Статья 236
<i>Отпуска</i>	
Периоды времени, включаемые в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск	Часть 1 статьи 121
Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков, не предусмотренных федеральными законами	Часть 2 статьи 116
Продолжительность, порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем	Часть 1 статьи 119
Дополнительные основания предоставления отпусков без сохранения заработной платы	Часть 2 статьи 128
Возможность предоставления ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы отдельным категориям работников в удобное для них время	Статья 263
<i>Гарантии при забастовках</i>	
Порядок производства выплат работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять работу и заявившим в письменной форме о начале простоя	Части 6 и 7 статьи 414
Возможность, размеры и порядок производства компенсационных выплат работникам, участвующим в забастовке	Часть 5 статьи 414
<i>Гарантии при обучении</i>	
Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения их вторым профессиям	Часть 2 статьи 196
Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации	Часть 6 статьи 173, часть 6 статьи 174 и часть 2 статьи 175
<i>Командировки и разъездной характер работы</i>	
Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками	Часть 2 статьи 168
Порядок и размеры возмещения расходов в связи с разъездным характером работ	Часть 2 статьи 168.1
Увольнение	Часть 4 статьи 178
<i>Дополнительные случаи выплаты выходных пособий, повышенные размеры выходных пособий</i>	
Возможность выплаты выходных пособий работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев	Часть 3 статьи 292
Дополнительные категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации	Часть 3 статьи 179
Возможность предложения вакансий в других местностях работникам, не согласным работать в новых условиях	Часть 3 статьи 74
Возможность предложения вакансий в других местностях в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права)	Часть 1 статьи 76
Возможность предложения вакансий в других местностях в случае увольнения в связи с сокращением численности (штата) работников или в связи с несоответствием работника занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации	Часть 3 статьи 81
Возможность предложения вакансий в других местностях в случае прекращения трудового договора в связи с восстановлением на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу, дисквалификацией или иным административным наказанием, исключающим возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, истечением срока действия (приостановлением, лишением) специального права, прекращением допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска	Часть 2 статьи 83
Возможность предложения вакансий в других местностях в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных правил его заключения	Часть 2 статьи 84
Возможность предложения вакансий в других местностях в случае увольнения женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности	Часть 3 статьи 261
Порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя	Часть 4 статьи 82
Дополнительные меры при угрозе массовых увольнений	Часть 4 статьи 180
<i>«Северные» льготы</i>	
Дополнительные гарантии и компенсации, предоставляемые лицам, работающим в районах	Часть 2 статьи 313

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	
Установление 36-часовой рабочей недели для женщин, трудящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Статья 320
Размер, условия и порядок 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
Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Часть 5 статьи 326
Гарантии медицинского обслуживания лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Часть 3 статьи 323
<i>Особенности режима труда и его оплаты творческих работников</i>	
Продолжительность ежедневной работы (смены) для творческих работников в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством РФ	Часть 4 статьи 94
Порядок работы в ночное время творческих работников в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством РФ	Часть 6 статьи 96
Порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников в соответствии с перечнями категорий этих работников	Часть 4 статьи 113
Условия оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	Часть 4 статьи 153
Условия оплаты времени творческих работников, (в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений), в течение которого они не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают	Часть 5 статьи 157
<i>Профсоюзы и коллективные переговоры</i>	
Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия неосвобожденных членов выборных профсоюзных органов в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов	Часть 3 статьи 374
Дополнительные обязательства работодателя, улучшающие условия обеспечения деятельности профсоюзных органов	Части 2 и 7 статьи 377
Порядок компенсации затрат, связанных с коллективными переговорами, порядок оплаты услуг привлекаемых экспертов, специалистов и посредников	Часть 2 статьи 39

## ПРИМЕРНАЯ СТРУКТУРА (РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗДЕЛЫ) КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА:

### 1. Общие положения:

- предмет коллективного договора;
- взаимные права, обязанности и ответственность сторон коллективного договора;
- сфера действия коллективного договора;
- обеспечение контроля за выполнением условий коллективного договора;
- порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор;
- процедура урегулирования трудовых споров;

### 2. Трудовые отношения и трудовой договор (возникновение, изменение и прекращение – т.е. основания и порядок оформления приёма на работу, перевода, увольнения);

### 3. Рабочее время:

- особенности режима работы (в том числе продолжительность работы в течение рабочей недели; сменная работа; гибкий график работы; работа в условиях ненормированного рабочего дня);

### 4. Время отдыха:

- выходные и нерабочие праздничные дни; перерывы в работе; виды отпусков, их продолжительность и порядок предоставления;
- другие виды времени отдыха и порядок его предоставления;

### 5. Оплата труда:

- формы, система и размеры оплаты труда;
- порядок индексации заработной платы;
- условия, размеры и порядок выплаты пособий, компенсаций;
- условия и порядок премирования и оказания материальной помощи;

### 6. Охрана труда и здоровья:

- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- проведение специальной оценки условий труда
- вопросы обеспечения работников сертифицированной спецодеждой и СИЗ, условия выдачи молока или порядок выдачи компенсационной выплаты;
- план мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- охрана здоровья работников организации;
- обеспечение прав профсоюзного контроля за выполнение условий коллективного договора;

### 7. Гарантии в области занятости:

- условия и порядок обучения, переобучения и повышения квалификации работников;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- условия высвобождения работников при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, в том числе содействие дальнейшему трудоустройству (например, путём предоставления времени в течение рабочего дня (недели) для поиска новой работы);

### 8. Социальные льготы, гарантии и компенсации работникам организации (в частности, установление льгот для отдельных категорий работников – молодёжи; лиц, совмещающих работу с обучением; работников, имеющих малолетних детей и др.)

### 9. Обеспечение деятельности выборного профсоюзного органа:

- статус первичной профсоюзной организации и прерогативы администрации организации;
- порядок участия профкома в принятии решений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников учреждения;

(Дополнительные гарантии профсоюзной деятельности – см. ст.ст. 374, 377 ТК РФ)

### 10. Ответственность сторон за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

**В структуру коллективного договора организации могут включаться другие вопросы, определенные сторонами.**

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

---

(наименование учреждения)

на период с \_\_\_. \_\_\_. 20\_\_ года по \_\_\_. \_\_\_. 20\_\_ года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Руководитель учреждения

---

(фамилия, имя, отчество)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель первичной  
профсоюзной организации

---

(фамилия, имя, отчество)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию  
в Министерстве по труду и занятости населения Курской области

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель \_\_\_\_\_ (наименование организации) в лице главного врача \_\_\_\_\_, именуемый далее «**Работодатель**», и работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация \_\_\_\_\_ в лице ее председателя \_\_\_\_\_, именуемой далее «**Профсоюзный комитет**».

*(Следует иметь в виду, что руководитель организации должен быть уполномочен на представительство от работодателя (Уставом либо собственником))*

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональным трехсторонним Соглашением на 20\_\_ - 20\_\_ годы, Отраслевым соглашением на 20\_\_ - 20\_\_ годы, и распространяется на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

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

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

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

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

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.10. **Работодатель** признает **Профсоюзный комитет** единственным представителем работников организации, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

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

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним колдоговором, областным трехсторонним Соглашением, Отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

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

Стороны договорились, что изменение условий настоящего коллективного договора не должно приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

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

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

1.15. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже одного (*другая периодичность*) раза в год.

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

1.16.1. добиваться стабильного финансового положения организации;

1.16.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

1.16.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

1.16.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.16.5. создавать безопасные условия труда;

1.16.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.16.7. повышать профессиональный уровень работников;

1.16.8. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

1.16.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.16.10. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с **Профсоюзным комитетом** и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

**1.17. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:**

1.17.1. содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.17.2. обеспечивать контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

1.17.3. обеспечивать контроль за созданием **Работодателем** безопасных условий труда.

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

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

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

**Стороны договорились о том, что:**

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

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для работников, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ, а также \_\_\_\_\_ (перечень может быть расширен, например, может быть прописано условие, при котором лицам, достигшим пенсионного возраста, не устанавливается испытание при приеме на работу).

2.6. 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.

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе **Работодателя** регулируется ст. 81 ТК РФ.

2.8. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и **Работодателем**, являющимся неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

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

2.10. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации регулируются статьей 351.7 ТК РФ.

2.11. **Работодатель** не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

### **2.12. Работодатель обязуется:**

2.12.1. Оформлять прием на работу трудовым договором. Также работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Ознакомить работника коллективным договором организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под роспись (ст. 68 ТК РФ).

2.12.2. 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 порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.12.3. Сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у **Работодателя** работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

2.12.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации при отказе работника от продолжения работы в новых условиях (ч. 3 ст. 74 ТК РФ) предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

### **2.13. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

2.13.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении по инициативе Работодателя трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

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

## **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

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

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

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

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- не более 24 часов в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- не более 35 часов в неделю – для работников от 16 до 18 лет;
- не более 35 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы;
- не более 36 часов в неделю – для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (Приложение №\_\_\_\_\_);

- 36, 33, 30 часов 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 ТК РФ, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработка плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.3. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора и отраслевого соглашения с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность сокращенного рабочего времени, установленная по результатам специальной оценки условий труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю (для медицинских работников – не более чем до 39 часов в неделю) с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, в размере одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера за каждый час работы сверх оклада. *(размер можно установить выше, в зависимости от возможностей организации)*

3.4. Рабочее время педагогических и иных работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

3.5. Рабочее время водителей организаций регламентируется приказом Министерства транспорта РФ от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

3.6. Водителям организаций устанавливается ненормированный рабочий день, при обязательном учете мнения Профсоюзного комитета.

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

3.7. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (ст.263.1 ТК РФ).

3.8. Организация работает при пятидневной с двумя выходными днями / шестидневной с одним выходным днем / с предоставлением выходных дней по скользящему графику. *(необходимо оставить, тот который действует в организации)*

3.9. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, а в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часа;
- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

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

В медицинских организациях разрешается работа до 12 часов в смену. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

Разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов (кроме водителей санитарного автотранспорта, а также работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, которым установлено сокращенное рабочее время на основании ст. 92 ТК РФ).

В каждом конкретном случае вопрос об установлении тому или иному работнику продолжительности рабочей смены до 24 часов должен решаться только с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации подведомственной организации.

### **3.10. Работодатель обязуется:**

3.10.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, для работников:

а) беременных женщин;

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

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

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

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

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

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

3.10.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца (*Порядок введения суммированного учета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка*). (Приложение №\_\_\_\_\_).

3.10.5. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников, не достигших 18 лет к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно при соблюдении двух условий: подростка приняли на работу на период летних, несовершеннолетний работает в составе студотряда или его направил центр занятости населения (ст. 268 ТК РФ, №63-ФЗ от 07.04.2025)

3.10.6. Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, инвалидов, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

3.10.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.10.9. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.97 ТК РФ).

3.11. Работники имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ (ст. 60.1. ТК РФ).

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников) определяются постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2025 № 495 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа».

#### **4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

4.1. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, работающим инвалидам – продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст.114, 115 ТК РФ).

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

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

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

Стороны признают допустимым перенесение отпуска на другой срок по соглашению сторон трудового договора. Перенесение отпуска на другой срок во всех случаях оформляется приказом работодателя.

По заявлению работников ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен в удобное для них время:

1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);

2) работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);

3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 257 ТК РФ);

4) мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);

5) совместителям по совмещаемой работе – одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основной работе (ч. 1 ст. 286 ТК РФ);

6) работникам, совмещающим работу с обучением, ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению с работодателем может быть присоединен к учебному отпуску (ч. 2 ст. 177 ТК);

7) работникам, которые были отозваны из отпуска в текущем году. В этом случае неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);

8) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);

9) супругам военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащих (Федеральный закон от 27.05.1998 №76-ФЗ "О статусе военнослужащих");

10) некоторым категориям граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (Закон РСФСР от 15.05.1991 г. №1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся

воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС", Федеральный закон от 10.01.2002 г. №2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне");

11) инвалидам войны, участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам труда и другим категориям работников, лицам, награжденным знаком «Жителю блокадного Ленинграда» (Федеральный закон от 12.01.1995 г. №5-ФЗ «О ветеранах»);

12) Героям СССР, Героям России, Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Славы и ордена Трудовой Славы (Закон РФ от 15.01.1993 г. №4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы», Федеральный закон от 09.01.1997 г. №5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);

13) лицам, награжденным знаком «Почетный донор России» (ст.23 Федерального закона от 20.07.2012 г. №125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);

14) в иных случаях, предусмотренных действующими законодательством.

Работникам, являющимся гражданами РФ, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, предоставляется право на использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней (ст.2 ФЗ от 10.01.2002 N 2-ФЗ (ред. от 28.12.2022) "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне").

Работник, призванный на военную службу по мобилизации или поступивший на военную службу по контракту в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Стороны договорились, что при составлении графика отпусков по письменному заявлению работников предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время:

- матерям и отцам, в семьях которых двое и более детей в возрасте до 14 лет;
- председателю первичной профсоюзной организации;
- работникам, которым присвоено почетное звание (Российской Федерации и Курской области);
- работникам, обучающимся без отрыва от производства.

*Отпуска в любое удобное время могут предоставляться также и иным категориям работников в случаях, предусмотренных коллективным договором медицинской организации.*

4.4. В соответствии с законодательством работникам организаций предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

4.4.1. Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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.

Минимальная продолжительность такого отпуска составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда, но не ниже установленных размеров с учетом:

- постановления Правительства Российской Федерации от 8 мая 2025 г. № 615 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;

- 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»;

- перечня профессий и должностей работников, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (Приложение № \_\_\_\_).

В случае окончания срока действия ранее проведенной специальной оценки условий труда, за работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжающими выполнять прежние трудовые обязанности, сохраняется ранее установленные продолжительность дополнительного отпуска и сокращенного рабочего времени.

4.4.2. Продолжительностью три дня за непрерывную работу свыше 3 лет в следующих должностях:

- отдельным категориям медицинских работников на основании постановления Правительства РФ от 20.12.2021 № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников»;

- водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи.

Право на указанный отпуск сохраняется при перерыве в работе на указанных должностях не более 1 календарного месяца.

4.4.3. Работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и не может быть менее трех календарных дней.

4.4.4. Другие.

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

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

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

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

4.6. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

**4.7. Работодатель обязуется:**

4.7.1. Медицинским работникам предоставляется право на отпуск без сохранения заработной платы на срок до 1 года медицинским работникам через каждые 10 лет непрерывной работы в медицинских организациях (ст. 15 Закона Курской области от 16 сентября 2013 г. N 94-ЗКО "О здравоохранении в Курской области"). *(Необходимо определить порядок предоставления такого отпуска. Например: Конкретная продолжительность и срок предоставления данного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора)*

4.7.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ.

Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставлять право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

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

а) одному из родителей, воспитывающему школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября \_\_\_\_ дней;

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

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

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

д) для участия в похоронах родственников (*необходимо определить круг родственников*) \_\_\_\_ дней и т.п.

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

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

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

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

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

Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст.125 ТК РФ). Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.7.7. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающая 28 календарных дней, заменять денежной компенсацией, за исключением ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (ст.126 ТК РФ).

4.7.8. Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставлять гарантии, установленные ст.185.1. ТК РФ.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4.7.9. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставлять другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставлять дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха.

#### **4.8. Профсоюзный комитет обязуется:**

4.8.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст.370 ТК РФ).

4.8.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графиков сменности и отпусков организаций.

4.8.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.ст. 99, 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни, сверхурочной работе.

4.8.4. Уделять особое внимание соблюдению **Работодателем** режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

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

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

#### **Работодатель обязуется:**

5.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение Профсоюзного комитета.

5.2. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

5.3. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

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

Систему оплаты труда работников устанавливать с учетом правовых позиций, изложенных в Постановлениях Конституционного суда РФ, в том числе:

а) установление для получающих оклад (должностной оклад) работников, привлекавшихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплаты за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда;

б) исключение из состава заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей);

в) до внесения изменений в правовое регулирование – применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на

которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности (в частности, в медицинской сфере, включая оказание платных медицинских услуг, услуг по обязательному и добровольному медицинскому страхованию, участие в реализации плана мероприятий, направленных на повышение эффективности здравоохранения, в оказании высокотехнологичной медицинской помощи) и достижением определенных результатов труда (экономических показателей).

5.3.2. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

Устанавливать дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда организации – не более 40% (процентов).

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

5.3.4. Определять условия и размеры повышения должностных окладов работников, исходя из специфики, конкретных региональных и производственных обстоятельств, необходимости решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов на местах (*указать конкретно эти проблемы, размеры и виды выплат*).

5.3.5. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы.

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

устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника; в случае окончания срока действия ранее проведенной специальной оценки условий труда на рабочих местах, за работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжающими выполнять прежние трудовые обязанности, сохранять ранее установленную оплату труда в повышенном размере;

устанавливать размеры компенсационных выплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня, Курской области;

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

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

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

5.3.8. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности (Положение №\_\_\_\_);

устанавливать выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника;

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

осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда;

при установлении системы премирования локальными нормативными актами определять виды премий и их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей. При этом в локальном нормативном акте, устанавливающем систему премирования, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов (ст. 135 ТК РФ).

5.3.9. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников не ниже МРОТ.

5.3.10. Устанавливать размер выплат стимулирующего характера для каждого работника, как по основной работе, так и при работе по совместительству, по результатам его труда в соответствии с разработанными в

медицинской организации критериями оценки деятельности работников и с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.3.11. Выплаты стимулирующего характера в виде надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливать в соответствии с порядком исчисления выслуги лет, определенным медицинской организацией самостоятельно и закрепленным локальным нормативным актом, независимо от перерывов в работе.

5.3.12. Работу в выходной день оплачивать в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5.5. Заработная плата за первую половину выплачивается \_\_\_\_ числа текущего периода, за вторую половину – \_\_\_\_ числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

5.6. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.7. Устанавливать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае окончания срока действия ранее проведенной специальной оценки условий труда на рабочих местах, за работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжающими выполнять прежние трудовые обязанности, сохраняется ранее установленная оплата труда в повышенном размере.

Устанавливать оплату труда в повышенном размере работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании психиатрической помощи, а также осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, в порядке и размерах, определенными органами исполнительной власти Курской области.

5.8. Устанавливать доплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не менее 40% (процентов) части оклада должностного оклада за каждый час работы в ночное время. (необходимо установить конкретный размер)

5.9. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ч. 1 ст. 152 ТК РФ). (размеры оплаты могут быть установлены выше, чем предусмотрено ТК РФ)

**5.10. Профсоюзный комитет обязуется:**

5.10.1. Определять нормы труда, установленные в соответствии с Трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

5.10.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

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

5.10.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем с целью урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

5.10.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

5.11. Работодатель признает время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней – простоем по вине работодателя, и оплачивают его в размере не менее 2/3 среднего заработка работника за все время задержки ее выплаты, включая период приостановки работником исполнения трудовых обязанностей.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

В целях обеспечения приоритета жизни и здоровья работников организации в процессе трудовой деятельности, сохранения их права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний стороны коллективного договора договорились о нижеследующем:

### **Работодатель:**

6.1. Для организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сбора предложений к разделу коллективного договора об охране труда, проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников об их результатах, создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию (комитет) по охране труда. Финансирует работу комиссии (комитета) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств организации.

6.2. Обеспечивает соблюдение требований охраны труда в соответствии Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выделяет помещение для организации кабинета (уголка) охраны труда, оборудует и обеспечивает работу кабинета по охране труда (уголка охраны труда), оснащает необходимыми техническими средствами, учебными пособиями и образцами, иллюстративными и информационными материалами по охране труда.

6.3. Оказывает помощь в работе уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, организует их обучение по охране труда за счет средств организации, представляет им время (2 часа рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств организации в размере среднего заработка) для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ.

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

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

6.5. Разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Совместно с профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывает соглашение по охране труда, положения которого направлены на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных рисков и заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий (Приложение №).

6.6. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Дает работникам необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, знакомит в письменной форме каждого работника с результатом проведенной оценки условий труда на его рабочем месте.

Не предпринимает преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения.

6.7. По результатам проведенной специальной оценки условий труда обеспечивает выполнение мероприятий, направленные на улучшение условий труда работников.

6.8. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в организации; на рабочих местах работников проводит системные мероприятия по управлению профессиональными рисками.

6.9. Обеспечивает организацию и проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Работникам, осуществляющим отдельные виды деятельности, в том числе, связанных с источниками повышенной опасности, обеспечивает за счет собственных средств проведение обязательных психиатрических освидетельствований.

На время проведения медицинских осмотров (освидетельствований) за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

6.8. Обеспечивает обучение по охране труда в ходе проведения инструктажей по охране труда; стажировки на рабочем месте (для отдельных категорий работников, установленных работодателем); обучения по оказанию первой помощи пострадавшим; обучения безопасным методам и приемам выполнения работ обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты и проверку знания требований охраны труда.

6.8.1. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и доводит их до работников.

6.9. Обеспечивает за счет средств работодателя своевременную выдачу, в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку), сушку, замену (Приложение № ).

Обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм согласно списку, прилагаемому к коллективному договору.

За счет средств работодателя обеспечивает работников дерматологическими средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (Приложение № ).

6.10. Обеспечивает выдачу бесплатно по установленным нормам работникам, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, молока или другие равноценных пищевых продуктов (приложение № ).

Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности.

По письменным заявлениям работников выдача молока может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

*(Приложение к Коллективному договору № «Перечень профессий и должностей, имеющих право на получение молока (других равноценных пищевых продуктов), в связи с работой во вредных условиях труда»).*

*Компенсационная выплата работникам производится 1 раз в месяц.*

*Обеспечивает работников, занятых на работах с вредными условиями труда, компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости 0,5 л молока жирностью не менее 2,5%.*

*Конкретный размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов \_\_\_\_\_ (здесь указать, на основании какого документа установлен конкретный размер компенсации (где берете цену)). Порядок предоставления компенсационной выплаты определяется коллективным договором, руководствоваться приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н.*

*Пересмотр размера компенсационной выплаты за молоко производить 1 (один) раз в 6 (шесть) месяцев. (Возможно индексацию размера не проводить, если сведения предоставляются статистикой ежемесячно с учетом изменения цены на молоко)*

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

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

Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов регионального отделения Социального фонда России, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Рассматривает представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных лиц по охране труда, внештатных инспекторов труда Профсоюза по выявленным нарушениям трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений и информирует о принятых мерах.

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

Выплачивает пострадавшему от несчастного случая, произшедшего по вине работодателя, кроме установленной законодательством, материальную помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом организации. В случае гибели работника по вине работодателя материальная помощь выплачивается семье пострадавшего (в случаях, если вина работодателя установлена материалами расследования).

6.14. Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями предоставляет возможность профессиональной переподготовки по новым специальностям с последующей возможностью трудоустройства, устанавливая им льготные условия и режим работы.

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

6.16. На паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за работу, отклоняющуюся от нормальных условий труда.

6.17. Информирует 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, имеющихся 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.

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

6.19. На основании статьи 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ "О пожарной безопасности":

6.19.1. Руководитель организации осуществляет руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несёт персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

6.19.2. Работодатель обязан:

- разрабатывать и проводить комплекс мероприятий по противопожарной безопасности согласно ежегодно утверждаемому противопожарному режиму в Российской Федерации, а также практические тренировки по отработке действий при возникновении пожара, по отработке умений пользоваться первичными средствами пожаротушения;

- обеспечивать соблюдение работниками требований пожарной безопасности и обеспечивать подразделения первичными средствами пожаротушения;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- проводить комплексную приёмку зданий, помещений на предмет их соответствия требованиям пожарной безопасности с привлечением в состав комиссии ответственного за пожарную безопасность;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- обеспечивать возможность безопасного движения людей в пределах помещения через эвакуационные пути и выходы из данного помещения;
- обеспечивать доступ должностным лицам при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты организации;
- предоставлять по требованию должностных лиц пожарного надзора сведения и документы безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных.

#### 6.19.3. Работники обязаны:

- соблюдать порядок действий при пожаре или обнаружении признаков горения, в том числе при вызове пожарной охраны, эвакуации людей и материальных ценностей, пользовании средствами пожаротушения;
- принимать участие в практических тренировках по отработке действий при возникновении пожара, а также умений пользоваться первичными средствами пожаротушения.

## 7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

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

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием **Профсоюзного комитета**. Работодатель определяет с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза численный и персональный состав высвобождаемых работников.

7.3. Критериями массового высвобождения работников медицинских организаций считается сокращение численности или штата работников в результате реорганизации медицинской организации в количестве:

- 10% работников (с учетом внешних совместителей) и более в течение 30 календарных дней;
- 15% работников (с учетом внешних совместителей) и более в течение 60 календарных дней;
- 20% работников (с учетом внешних совместителей) и более в течение 90 календарных дней.

*(можно установить иные критерии, но не ниже указанных)*

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников определено ст. 179 ТК РФ.

Также преимущественным правом обладают:

согласно Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»

- супруги военнослужащих - граждан при прочих равных условиях (ст. 10);
- граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей на работе, на которую они поступили впервые (ст. 23);

- одинокие матери военнослужащих – граждан, проходящих военную службу по призыву (ст. 23);

согласно Закона РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне»

- при прочих равных условиях должностные лица и граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе;

согласно Закона РФ от 15 января 1993 г. № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»

- Герои и полные кавалеры ордена Славы;

согласно Закона РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»

- граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы из числа:

а) граждан (в том числе временно направленных или командированных), принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС;

б) военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, проходивших (проходящих) службу в зоне отчуждения;

в) граждан, эвакуированных из зоны отчуждения и переселенных из зоны отселения либо выехавших в добровольном порядке из указанных зон после принятия решения об эвакуации;

г) граждан, отдавших костный мозг для спасения жизни людей, пострадавших вследствие чернобыльской катастрофы, независимо от времени, прошедшего с момента трансплантации костного мозга, и времени развития у них в этой связи инвалидности.

Также предоставляется преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии по старости);
- председателю (его заместителям) первичной профсоюзной организации; (*можно расширить: избранные в состав профсоюзного комитета*)
- выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в первые два года работы после обучения;
- одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 16 лет;
- отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет, без матери.

При прочих равных условиях не допускается одновременного увольнения работников – членов одной семьи по сокращению численности или штата работников.

7.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), предоставлять время для поиска работы в течение рабочего дня с сохранением среднего заработка (от 2 до 4 часов в неделю). (*Определить точную продолжительность этого времени*)

7.6. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в организацию, в случае создания в ней новых рабочих мест или возникновения вакансий.

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

Осуществлять за счет средств работодателя подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников в случае их предполагаемого высвобождения в связи с проведением мероприятий по реорганизации медицинской организации. Взаимодействовать с образовательными организациями по вопросам подготовки кадров.

#### **7.8. Работодатель обязуется:**

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

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

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

- предоставлять материальную помощь работникам, потерявшим работу вследствие сокращения численности или штата работников в результате реорганизации медицинской организации компенсацию при увольнении сверх выходных пособий, установленных ст. 178 ТК РФ. (*Например: выплачивать увольняемым работникам, проработавшим в организации не менее 10 лет, дополнительное выходное пособие в размере рублей*)

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

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

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

7.8.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы обеспечить сохранение за ним места работы (должность) и

средняя заработка по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Данные гарантии и компенсации также предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (ч. 2 ст. 287 ТК РФ). Стороны пришли к соглашению, что за работниками, направленными работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы по должности, занимаемой в порядке совместительства, сохраняются место работы (должность) по совместительству и средняя заработка по месту работы по совместительству. При этом, рабочее время и время отдыха по основной работе на данный период оформляется по соглашению сторон.

В случае направления работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с частичным отрывом от работы ему производится оплата фактически отработанного времени, а также за ним сохраняется средняя заработка за часы фактического проведения обучения, но не более установленной нормы рабочего времени (с учетом периода обучения) для данной должности (профессии) при выполнении соответствующих работ.

**7.8.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:**

- а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
- б) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ), в том числе и в других местностях;
- в) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободного от работы времени (не менее \_\_\_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- г) с учетом мнения **Профсоюзного комитета** вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.93 ТК РФ);
- д) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ч.3 ст.82 ТК РФ);
- е) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

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

7.8.7. Не допускать расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий по инициативе работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

**7.9. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

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

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

**В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:**

8.1. Установить при наличии финансовых возможностей за счет фонда собственных средств следующие социально-бытовые льготы увольняемым работникам:

- а) сохранение условий медицинского обслуживания в организации;
- б) оказание материальной помощи.

**8.2. Работодатель обязуется:**

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

8.2.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.2.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством РФ.

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

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

8.2.6. Информировать работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.2.7. Максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические лагеря, стадионы, спортплощадки, укреплять их материальную базу.

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

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

8.2.10. Оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям.

8.2.11. Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.

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

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

8.2.14. Отчислять денежные средства в сумме \_\_\_\_\_ тыс. руб. на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (ст. 377 ТК РФ) и способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

8.2.15. Создавать условия для занятия физической культурой и спортом работников.

Работодатель обязуется для женщин, имеющих детей до 18 летнего возраста, и являющимися членами профсоюза, по ходатайству профсоюзного комитета:

8.2.16. С целью улучшения демографической ситуации в области, осуществление за счет средств Работодателя, следующие единовременные выплаты (за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности):

- при рождении первого ребенка – в сумме от 1 до 5 тыс. рублей;
- при рождении второго и каждого последующего – в сумме от 2 до 10 тыс. рублей;
- при поступлении ребенка в первый класс – в сумме от 1 до 3 тыс. рублей.

8.2.17. Предоставлять возможность обучения после отпуска по уходу за ребенком с сохранением среднего заработка на период обучения.

**8.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

8.3.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

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

## **9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

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

9.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

9.2. Организовать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы.

9.4.2. Предоставлять гарантии и компенсации молодым специалистам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством.

9.4.3. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом.

9.4.4. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности.

9.4.5. Выплачивать, при наличии финансовых средств, молодому работнику, впервые поступившему на работу, единовременное пособие в размере и на условиях (необходимо определить).

9.4.6. Содействовать привлечению работников к участию в областных, всероссийских, межрегиональных конкурсах и соревнованиях профессионального мастерства.

9.4.7. В целях профессионального становления, приобретения практических навыков в работе и адаптации на рабочем месте устанавливать коллективным договором либо локальным нормативным актом размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам подведомственных организаций. (нужно определить условия здесь либо иным локальным нормативным актом. Кроме того, можно определить категории, кому необходимы наставники)

Наставничество в сфере труда (далее – наставничество) – выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель – досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

9.4.8. Содействовать созданию и работе молодежного совета первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности медицинской организации.

#### **9.5. Профсоюзный комитет обязуется:**

9.5.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

9.5.2. Активно использовать нормативно-правовую базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.5.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;

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

### **10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА**

#### **Работодатель обязуется:**

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

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

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организаций;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

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

10.3. Не препятствовать осуществлению **Профсоюзным комитетом** контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранение выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 Закона о профсоюзах).

10.4. Обеспечивать участие представителей **Профсоюзного комитета** в рассмотрении жалоб и заявлений работников в комиссии по трудовым спорам.

10.5. Принимать локальные нормативные акты организации с учетом мотивированного мнения **Профсоюзного комитета**.

10.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников (*стороны договариваются при проведении переговоров при подготовке проекта текста коллективного договора; можно выделить: председатель ППО, члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда и др.*).

10.7. Освобождать от работы членов **Профсоюзного комитета**, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах).

10.8. Не подвергает дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу без согласия работника председателя **первичной профсоюзной организации** или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

10.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. (*Указанные денежные средства перечисляются работодателем в соответствии с коллективным договором, соглашениями на банковский счет профсоюза, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 28 ФЗ от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", статей 8, 21 и 32 ФЗ от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях" и Устава Профсоюза*).

10.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из их заработной платы. (*Условия и порядок перечисления денежных средств определяется в коллективном договоре (ст.377 ТК РФ, ст. 28 п.4 Закона о профсоюзах)*).

10.11. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст.375 ТК РФ, ст.26 п.4 Закона о профсоюзах).

10.12. Производить оплату труда руководителю первичной профсоюзной организации за счет средств организации в размере \_\_\_\_\_ руб. (ст.377 ТКРФ).

*Примечание: Члены Профсоюза и члены выборных органов первичной организации Профсоюза могут иметь дополнительные по сравнению с другими работниками права и льготы, которые фиксируются в коллективном договоре (стороны договариваются при проведении переговоров при подготовке проекта текста коллективного договора).*

10.13. В целях создания условий деятельности **Профсоюзного комитета Работодатель**:

10.13.1. Предоставляет Профсоюзному комитету бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1. Закона о профсоюзах).

10.13.2. Осуществляет подписку за счет работодателя необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому **Профсоюзным комитетом**.

10.13.3. Предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзного комитета** юридическую базу данных \_\_\_\_\_ и оплачивает обновление ее содержания.

10.13.4. При наличии в собственности или на правах аренды **Работодатель** предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзному комитету** здания, сооружения, помещения или другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (ст.377 ТК РФ, ст. 28 Закона о профсоюзах).

10.14. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав **Профсоюзного комитета** и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в **Профсоюзный комитет** (ст.ст. 374, 375, 376 ТКРФ).

10.15. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, предоставляется дополнительный отпуск \_\_\_\_ календарных дня в год.

10.16. Руководитель учреждения обеспечивает создание странички первичной организации Профсоюза на сайте учреждения.

## **11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

**Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:**

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

11.4. Настоящий коллективный договор подписан в \_\_\_\_ экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

## **Примерный перечень приложений к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Режим работы учреждения.
3. Форма графика сменности (ст. 103 ТК РФ)
4. Положение об оплате труда работников учреждения.
5. Положение о распределении фонда оплаты труда, образованного за счет оказания платных услуг населению.
6. Положение о премировании для работников учреждения. (Может быть разработано положение о премировании для работников разных структурных подразделений или для разных категорий персонально).
7. Форма расчетного листка (ст. 136, не обязательно для включения в коллективный договор)
8. Перечень подразделений и должностей медицинского персонала, занятого оказанием экстренной, скорой и неотложной помощи в ночное время.
9. Перечень должностей и размеры доплат работникам, которым вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов).
10. Соглашение по охране труда на 20\_\_-20\_\_ годы.
11. Перечень должностей работников с вредными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск.
12. Перечень должностей работников с сокращенным рабочим днем.
13. Перечень должностей и профессий работников с ненормированным рабочим днем, которым установлен дополнительный отпуск.
14. Перечень работников на работах с вредными условиями труда, которые обязаны проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.
15. График проведения специальной оценки условий труда на 20\_\_-20\_\_ годы.
16. Перечень спецодежды и защитных средств, выдаваемых работникам.
17. Перечень профессий и должностей, дающих право на получение молока и других равноценных пищевых продуктов в связи с вредными условиями труда.
18. График подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на 20\_\_-20\_\_ годы.

Примечание: Из вышеуказанного перечня дан ряд образцов форм приложений, остальные составляются самостоятельно в каждом учреждении в произвольной форме.

Приложение №\_\_\_\_  
к коллективному договору на 20\_\_-20\_\_ годы

**Режим работы учреждения**

№ п/п	Наименование структурных подразделений	Занимаемая должность	Продолжительность рабочей недели	Часы работы / продолжительность рабочей смены	Перерыв / при невозможности предоставления перерыва – место для отдыха и приема пищи
1	2	3	4	5	6

Приложение №\_\_\_\_  
к коллективному договору на 20\_\_-20\_\_ годы

**Соглашение по охране труда на \_\_\_\_\_ гг.\***

№ п/п	Наименование мероприятия	Затраты, тыс. руб.	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятия	Примечание
1	2	3	4	5	6

\* рекомендуемая форма Соглашения по охране труда (предлагаемая), включает перечень мероприятий, направленных на обеспечение безопасных условий труда работников, соответствующих требованиям охраны труда и санитарно-гигиенический безопасности.

Приложение №\_\_\_\_  
к коллективному договору на 20\_\_-20\_\_ годы

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на бесплатное обеспечение спецодеждой, спецобувью и других средств индивидуальной защиты\*

Структурное подразделение	Наименование профессий, должностей	Виды положенной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы и срок носки в месяцах	Пункт Типовых отраслевых норм
1	2	3	4	5

\* составляется в соответствии с единными Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты с учетом результатов проведенной специальной оценки условий труда, профессиональными рисками на рабочем месте.

Приложение №\_\_\_\_  
к коллективному договору на 20\_\_-20\_\_ годы

**Перечень профессий и должностей работников,  
имеющих право на получение молока, других равноценных пищевых продуктов в связи с вредными условиями труда\***

Структурное подразделение	Наименование профессий	Вредный фактор
1	2	3

\* составляется в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

Приложение №\_\_\_\_  
к коллективному договору на 20\_\_-20\_\_ годы

**Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ)**

№	Наименование должности	Продолжительность дополнительного

п/п		оплачиваемого отпуска (календарных дней)
1	2	3

Приложение №\_\_\_\_  
к коллективному договору на 20\_\_-20\_\_ годы

**Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск\***

Структурное подразделение	Наименование профессии, должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1	2	3

\* составляется в соответствии с результатами проведения специальной оценки условий труда, на основании Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Курской области и Курской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ.

Приложение №\_\_\_\_  
к коллективному договору на 20\_\_-20\_\_ годы

**Перечень профессий и должностей работников на рабочих местах которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени \***

Структурное подразделение	Наименование профессий, должностей	Сокращенная продолжительность рабочего времени (ч)
1	2	3

\* составляется на основании Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Курской области и Курской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ, постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», результатами специальной оценки условий труда

Приложение №\_\_\_\_  
к коллективному договору на 20\_\_- 20\_\_ годы

**Перечень профессий, должностей и работ, связанных с загрязнением, на которых выдаются бесплатно смыывающие и (или) обезвреживающие средства\***

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование работ и производственных факторов	Виды смыывающих и (или) обезвреживающих средств (нормы выдачи)		
			защитные средства	очищающие средства	регенерирующие, восстанавливающие средства
1	2	3	4	5	6

Приложение №\_\_\_\_  
к коллективному договору на 20\_\_-20\_\_ годы

Расчетный листок				
Подразделение: _____				
Начисления		Удержания		
Вид начисления	Сумма	Дней / Часов	Вид удержания	Сумма
Начислено			Удержано	
Полагается к выплате	-		Выплачено через кассу (банк):	
			Долг за предприятием (долг за работником):	-

ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель первичной профсоюзной  
организации

(фамилия, имя, отчество)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Руководитель учреждения

(фамилия, имя, отчество)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

### 1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего Трудового распорядка (далее – Правила) являются основным локальным нормативным актом по регулированию трудовых отношений внутри трудового коллектива.

1.2. Иные локальные нормативные акты организации не могут противоречить или не соответствовать настоящим Правилам. В случае противоречий действуют нормы закона.

1.3. Правила распространяются на всех работников. Нормы правил обязательны для исполнения, их нарушение и неисполнение влечет ответственность виновных лиц по закону.

1.4. Правила утверждаются работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

1.5. Особенности регулирования труда работников регламентируются настоящими правилами, а также локальными нормативными актами, принятыми в установленном порядке и соответствующими закону.

### 2. Порядок приёма и увольнения

2.1. Приём на работу осуществляется путём заключения с работником трудового договора в письменной форме. Один экземпляр трудового договора передается работнику. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Правом заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работником наделены:

- руководитель учреждения;
- лицо, исполняющее его обязанности или лица, которым делегированы эти права.

В приказе должно быть указано наименование работы (должности) в соответствии с Единым тарифно-квалифицированным справочником работ и профессий рабочих или штатным расписанием, условия оплаты труда.

Условие об испытании при заключении трудового договора должно быть указано при приеме на работу, если работнику устанавливается испытательный срок.

2.2. Фактическое допущение к работе надлежащим должностным лицом считается заключением трудового договора независимо от того, был ли приём на работу оформлен приказом.

2.3. При приёме на работу работодатель обязан потребовать от поступающего:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые либо на условиях совместительства;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим

Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

При поступлении на работу или при переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- провести медицинское освидетельствование;
- провести инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и коллективным договором.

2.4. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Работники учреждения имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределённый срок, предупредив об этом работодателя письменно не менее чем за две недели.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу. А работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, произвести с ним расчет и выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника.

По договорённости между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и др. случаи), работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Самовольное оставление работником работы до истечения двухнедельного срока предупреждения рассматривается как прогул без уважительных причин.

2.5. Прекращение трудового договора оформляется приказом по учреждению.

2.6. В день увольнения работнику обязаны выдать его трудовую книжку с внесенной в неё записью об увольнении и произвести с ним расчет.

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку производятся в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

Днём увольнения считается последний день работы.

Оформленная трудовая книжка выдается лично работнику в день увольнения под роспись, пересылка её почтой допускается только с согласия работника.

2.7. Работодатель обязан выдать работнику по его просьбе справку о работе в организации с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы.

### **3. Основные права и обязанности работника**

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременно и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором, учредительными документами учреждения;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

При нарушении прав работник вправе обжаловать действия работодателя в суде в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

### 3.2. Работник обязан:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

### 3.3. Работнику запрещено:

- в помещениях и на территории работодателя распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, употреблять и передавать другим лицам наркотические и психотропные вещества,
- курить в помещениях и на территории учреждения,
- оставлять личную и специальную одежду в местах, не предназначенных для ее хранения,
- в рабочее время работникам запрещается покидать территорию учреждения в специальной одежде.

3.4. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник организации по своей специальности, квалификации или должности, определяется профессиональными стандартами, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями.

## 4. Основные права и обязанности работодателя

### 4.1. Работодатель имеет право:

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

### 4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- знакомить работников под расписью с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

## **5. Режим работы и время отдыха**

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- не более 24 часов в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- не более 35 часов в неделю – для работников от 16 до 18 лет;
- не более 35 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы;
- не более 36 часов в неделю – для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

5.3. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

5.4. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, а в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часа;
- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 8 часов.

5.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где не возможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

## 5.6. Ночное время – с 22 часов до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет; инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх 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 четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.7. Когда по условиям работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

*(Необходимо определить категории работников, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени)*

Учетный период составляет \_\_\_\_\_ **(не может превышать один год)**, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

5.8. Режим рабочего времени для работников, работающих по суммированному учету рабочего времени устанавливается графиками сменности, утвержденными работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета, и доводится до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие.

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

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня, смены;
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью \_\_\_\_\_ **(но не более двух часов и не менее 30 минут)**, который в рабочее время не включается.

5.10. 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. К таким работам относятся: \_\_\_\_\_.

Места для отдыха и приема пищи для данных работников устанавливаются: \_\_\_\_\_.

5.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия на основании ст. 113 ТК РФ.

5.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам на условиях, предусмотренных коллективным договором.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утвержденными руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законом, локальными нормативными актами организации.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.15. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в порядке, предусмотренном ст. 126 ТК РФ.

5.16. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем на основании ст. 128 ТК РФ.

## **6. Поощрения за успехи в работе**

6.1. Работникам, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, повышающим производительность труда, предусмотрены следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почётной грамотой;
- присвоение звания «Почётный»;
- занесение на Доску почёта;
- другие виды поощрений.

6.2. За особо значимые для коллектива и учреждения трудовые заслуги работники могут представляться к награждению правительственные наградами (орденами и медалями). Решение по этому вопросу принимается работодателем по представлению руководителя подразделения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.3. Все поощрения после объявления их приказом заносятся в трудовую книжку работника.

## **7. Ответственность**

7.1. Работники учреждения несут установленную законом ответственность за законность и обоснованность своих действий (действий, бездействия), принимаемых решений, за неправомерное поведение и совершение иных противоправных преступлений, вытекающих из неисполнения или ненадлежащего исполнения возложенных на них трудовых обязанностей и настоящих правил.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться: тяжесть совершенного преступления, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника, ущерб, понесенный работодателем либо третьими лицами.

7.4. Увольнение, как мера дисциплинарного взыскания, применяется за:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- прогул, то есть 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);

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

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

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

- в других случаях, установленных трудовым Кодексом и иными Федеральными законами.

7.5. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета.

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

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

7.9. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

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

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

7.12. При наличии материального ущерба виновные лица могут привлекаться к дисциплинарной и материальной ответственности с возмещением ущерба.

7.13. При появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, подтвержденного в установленном законом порядке, должностное лицо обязано отстранить работника от работы.

7.14. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, согласно пункту 6.1. настоящих правил, к работнику не применяются (за исключением премии).

7.15. Уважительными причинами отсутствия на работе работника признаются случаи, подтвержденные соответствующими документами, оформленными в установленном порядке:

- стихийное или общественное бедствие, препятствующее явке на работу;

- несчастный случай с работником по пути на работу, препятствующий его явке на рабочее место;

- несчастный случай в быту, препятствующий явке на работу;

- смерть близкого родственника или члена семьи;

- болезнь работника, препятствующая его явке на работу;

- тяжёлая болезнь близкого родственника или члена семьи, угрожающая их жизни;

- уход за больным ребёнком, если помещение его в медицинское учреждение невозможно;

- совершение преступления в отношении работника или работником, препятствующего его явке на работу, иное лишение свободы работника;

- посещение работником медицинских учреждений или вызов на дом скорой помощи при обострении заболеваний;

- другие уважительные причины, подтвержденные документами, оформленными в установленном порядке или признанные таковыми судом согласно судебной практике.

8. Настоящие ПРАВИЛА являются локальным актом, вывешиваются на видные места во всех подразделениях учреждения для всеобщего обозрения.

**При приеме на работу работодатель обязан ознакомить каждого работника с настоящими правилами под роспись.**