

ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ
ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

**Проведение
коллективно-договорной
кампании
в организациях
Ярославской области**

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Ярославль 2011

Проведение коллективно-договорной кампании в организациях Ярославской области. Методические указания. Под ред. А. Е. Волкова, Ф. Н. Никифорова – Ярославль. Департамент труда и социальной поддержки населения Ярославской области. 2011 г., 52 стр.

Коллективные переговоры по подготовке проектов и заключению коллективных договоров являются одной из форм социального партнерства.

Настоящие рекомендации предназначены для использования в период проведения коллективно-договорной кампании работниками (их представителями), работодателями (их представителями).

Рекомендации подготовлены в соответствии с законодательством Российской Федерации: Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.01 г., с учетом изменений от 30.06.2006 г. (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г. № 10-ФЗ, Законом Ярославской области «О социальном партнерстве в Ярославской области» № 21-з с учетом изменений и дополнений, Кодексом РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ.

При подготовке методических рекомендаций использованы материалы и отчеты по проведению коллективно-договорной кампании и развитию социального партнерства в Ярославской области в 2006–2009 годах, соответствующие методические рекомендации других субъектов РФ, а также практика разработки и заключения коллективных договоров в организациях с различными формами собственности в различных отраслях экономики.

© Департамент труда и социальной поддержки населения Ярославской области, 2011

Предисловие

Практика последних лет показывает, что одним из условий эффективности рыночной экономики является создание и поддержание социального мира, основанного на взаимном уважении сторон, учете взаимных интересов, поиске компромиссных решений и взаимоприемлемых вариантов сотрудничества. Наиболее эффективным способом достижения оптимального баланса интересов является система социального партнерства в сфере труда.

В самом общем виде социальное партнерство в сфере труда понимается как система взаимодействия основных агентов рынка труда, позволяющая наиболее эффективно учитывать основные интересы работников (и их представителей), работодателей (и их представителей) и государства при регулировании социально-трудовых отношений.

Становление системы социального партнерства – достаточно длительный и сложный процесс. Это отчасти объясняется тем, что в Российской Федерации законодательство о социальном партнерстве создавалось практически «с чистого листа».

В настоящее время практически не ставится под сомнение целесообразность создания эффективного функционирования системы социального партнерства в целях регулирования социально-трудовых отношений.

Сегодня социальное партнерство выступает как способ согласования интересов различных групп при разрешении возникающих противоречий и предотвращении конфликтов в социально-трудовой сфере. Работники заинтересованы в стабильных трудовых отношениях, высокой заработной плате, выплачиваемой регулярно, в получении социально-бытовых и иных льгот за счет работодателя. Работодатель, в свою очередь, заинтересован в получении максимальной прибыли, выплате дивидендов, снижении затрат на организацию производства. Таким образом, каждый участник производственного процесса стремится удовлетворить собственные интересы, игнорирование которых противоположной стороной влечет нестабильность трудовых отношений для работников и снижение уровня прибыли, и уменьшение инвестиций в производство для работодателей.

Для предотвращения таких негативных явлений существуют различные формы социального партнерства – ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров, реализация систем участия работников в управлении организацией, участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров и др. (статья 27 ТК РФ).

Коллективно-договорное регулирование играет наиболее заметную роль в системе социального партнерства. Именно путем коллективно-договорного регулирования конкретизируются, уточняются централизованно установленные нормы, что позволяет максимально учесть интересы работников организаций, а в конечном итоге добиться наибольшей эффективности трудового законодательства.

В настоящем сборнике подготовлены рекомендации по порядку ведения коллективных переговоров при заключении коллективного договора, макет коллективного договора.

Надеемся, что опубликованные документы и материалы помогут представителям органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, руководителям организаций, профсоюзному активу, другим представителям работников в работе по регулированию социально-трудовых отношений.

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. 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. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения), на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с индивидуальным предпринимателем.

1.4. Коллективные переговоры по заключению нового коллективного договора или по внесению изменений в действующий целесообразно проводить в случаях:

- окончания срока действия коллективного договора;
- смене формы собственности 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, Ярославским областным трехсторонним (региональным) соглашением.

Коллективные переговоры необходимо провести в соответствии с Разделом II «Социальное партнерство в сфере труда» ТК РФ (гл. 6), Закона ЯО «О социальном партнерстве в Ярославской области», а также с учетом данных рекомендаций.

2. Участники коллективных переговоров

2.1. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях (ст. 40 Трудового кодекса РФ). Могут существовать различные варианты заключения коллективного договора в зависимости от выбора сторон:

- коллективный договор заключается только в организации в целом;
- коллективный договор заключается в организации в целом и в обособленных структурных подразделениях;
- коллективный договор заключается в обособленных структурных подразделениях.

Необходимость заключения коллективного договора в обособленном структурном подразделении возникает в силу того, что эти структурные подразделения находятся вне места нахождения юридического лица, имеют особенности в организации труда и т.п.

2.2. Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель в лице их представителей.

2.3. Полномочность представителей сторон признается одним из основных принципов заключения коллективного договора.

2.4. Представителями стороны работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении (изменении) коллективного договора являются руководитель организации, индивидуальный предприниматель или уполномоченные ими лица в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Ярославской области и органов местного самоуправления Ярославской области, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ст. 33 ТК РФ).

2.5. В случае признания организации банкротом и открытия конкурсного производства или введения внешнего управления интересы работодателя представляет конкурсный (или внешний) управляющий.

2.6. Руководитель филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации, представляет интересы работодателя в соответствии с полученными от него полномочиями (приказом или уставом организации).

Руководитель организации вправе издать приказ или распоряжение, в котором он полностью или частично делегирует свои полномочия по ведению коллективных переговоров, заключению и изменению коллективного договора другим лицам. Если передача полномочий им не оформлена, первичной профсоюзной организации или иным представителям работников следует настаивать на личном участии руководителя в переговорах. В противном случае любые договоренности **не будут иметь юридической силы**.

2.7. Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ст. 29, 31 ТК РФ).

2.8. Часть 3 статьи 37 ТК предусматривает, что первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа. Однако это не означает, что она обладает исключительным правом на представление интересов работников. Например, в организации или у индивидуального предпринимателя наряду с первичной профсоюзной организацией, объединяющей более половины работников, может быть создан иной представительный орган (представитель), который может быть наделен полномочиями по ведению коллективных переговоров. Если предположить, что первичная профсоюзная организация не желает вступать в коллективные переговоры с работодателем (это, как указано выше, всего лишь ее право), то исходя из смысла выражения «исключительное право» следует, что никто иной кроме первичной профсоюзной организации, объединяющей более половины работников, при ее пассивности не имеет право представлять интересы работников, что противоречит положениям ТК РФ.

2.9. В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников, на общем собрании (конференции) для осуществления указанных полномочий тайным голосо-

ванием может быть избран из числа работников иной представитель или представительный орган (ст.31 ТК РФ).

Иные представители работников

Новая редакция ст. 31 ТК РФ сохранила право работников сформировать иной (не профсоюзный) представительный орган (выбрать уполномоченного представителя). Образование не профсоюзных представительных органов работников является правом последних и не может быть ограничено.

В соответствии с Конвенцией МОТ №135 «О защите прав представителей работников предприятий и предоставляемых им возможностях» под представителями работников понимаются:

- представители профессиональных союзов, назначенные или избранные профессиональными союзами или их членами;
- выборные представители, избранные работниками предприятия в соответствии с национальным законодательством или коллективными договорами.

Конвенция предусматривает, что функции не профсоюзных представителей не могут включать деятельность, признанную исключительной прерогативой профессиональных союзов в соответствующей стране.

Статья 29 ТК РФ определяет, какая деятельность является исключительной для профессиональных союзов: участие в социальном партнерстве на всех уровнях, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществление контроля за их исполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Законодатель исходит из принципа сотрудничества всех представительных органов работников. Этот принцип закреплен в положении ч. 2 ст. 30 ТК РФ, предусматривающей, что наличие иных представительных органов не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий.

Данная норма основывается на ст. 5 Конвенции № 135, согласно которой наличие выборных представителей не должно использоваться для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов или их представителей. Государство должно принимать соответствующие меры для поощрения сотрудничества по всем соответствующим вопросам между выборными представителями и заинтересованными профсоюзами и их представителями.

Развивая положения Конвенции, Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предусматривает, что отношения профсоюзов, первичных профсоюзных организаций и их органов с другими представительными органами работников в организации строятся на основе сотрудничества. Основой для такого сотрудничества являются права и законные интересы работников, представлять и защищать которые должны профсоюзы и иные представительные органы работников.

Сотрудничество и взаимодействие профсоюзных организаций и иных представительных органов, создаваемых работниками, может выражаться в различных формах: разработка проекта коллективного договора, программ совместных действий, реализация различных систем участия в управлении организациями, выявление общих задач, решение которых необходимо для улучшения социально-бытовых и иных вопросов, имеющих важное значение для работников, согласование мер по предотвращению массовых увольнений и пр.

Для повседневного взаимодействия при реализации поставленных задач профессиональные союзы и иные представительные органы могут создавать различные органы (комиссии и комитеты).

Профсоюзы имеют право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации.

На уровне организации наряду с профсоюзами могут действовать иные, избранные работниками, представительные органы. Они играют, скорее, вспомогательную роль и не составляют какой-либо конкуренции традиционным профессиональным союзам. Эти органы являются органами общественной самодеятельности, образуемыми в соответствии со ст. 12 Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 12-ФЗ «Об общественных объединениях». Законодатель определяет орган общественной самодеятельности, как не имеющее членства общественное объединение, целью которого является совместное решение различных социальных проблем, возникающих у граждан по месту жительства, работы или учебы, направленное на удовлетворение потребностей неограниченного круга лиц, чьи интересы связаны с достижением уставных целей и реализацией программ органа общественной самодеятельности по месту создания.

Орган общественной самодеятельности формируется по инициативе граждан, заинтересованных в решении указанных проблем, и строит свою работу на основе самоуправления в соответствии с Уставом, принятым на собрании учредителей, не имеет над собой вышестоящих органов или организаций.

В случае государственной регистрации орган общественной самодеятельности приобретает права и принимает на себя обязанности юридического лица в соответствии с Уставом.

Орган общественной самодеятельности образуется (представительный орган трудового коллектива) на общем собрании (конференции) и представляет интересы всех работников. Как показывает мировая практика, данные органы образуются для реализации права работников на участие в управлении организацией или коллективно-договорного регулирования. В обоих случаях такие органы при их создании наделяются соответствующими полномочиями, закрепленными в протоколе собрания и в уставе органа (см. приложение № 8, 9).

В Российской Федерации к таким органам следует отнести СОВЕТЫ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ, которые до настоящего времени сохранили свои позиции в некоторых организациях.

Первичная профсоюзная организация и представительные органы, избираемые работниками в организации, имеют равные права (ст. 29 ТК РФ). Поэтому нет оснований говорить о каких-то исключительных полномочиях у первичной профсоюзной организации, которые могут быть реализованы только профессиональными союзами (*Т. Ю. Коршунова, канд. юрид. наук. О представителях работников и работодателей в социальном партнерстве «Трудовое право» № 11 (81) ноябрь, 2006 г.*).

Закон не регламентирует порядок проведения общего собрания, порядок голосования и подсчета голосов. Однако 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).

Единственным требованием, которое предъявляется к иному представительному органу (представителю), является требование о том, что он должен быть сформирован (выбран) из числа работников организации **тайным голосованием** (ч.1 ст.31 ТК РФ).

2.10. При наличии двух и более первичных профсоюзных организаций, объединяющих более половины работников данного работодателя по решению их выборных органов **в течение пяти рабочих дней** создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки проекта коллективного договора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза.

Если первичные профсоюзные организации в указанный срок не направили своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия, а за этими профсоюзными организациями в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа, (ст.37 ТК РФ).

2.11. Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению выборного органа направить работодателю предложение о начале переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

2.12. Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями (ст.37 ТК РФ).

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, необходимо комиссии по разработке проекта коллективного договора провести анализ социально-экономического положения организации.

3.3. Источниками информации о результатах хозяйственно-экономической деятельности организации могут быть бухгалтерские отчеты организации перед налоговыми органами, органами статистики и другие отчеты, например, бухгалтерский баланс, отчет о прибылях и убытках, годовой отчет совета директоров, отчет об источниках и расходовании средств и др.

3.4. На основе анализа социально-экономической информации комиссия, вырабатывая свои требования к работодателю, одновременно обязана учитывать необходимость сочетания как интересов собственников в развитии производства и получении прибыли, так и интересов работников.

3.5. При необходимости комиссия может проводить на начальной стадии коллективных переговоров консультации со специалистами организации с целью уточнения показателей социально-экономического положения организации, разрабатываемых планов и программ. Комиссия 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).

3.6. Работодатель обязан предоставлять комиссии 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; размер дивидендов по акциям и другие запрашиваемые 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, иной) (ст.37 ТК РФ, ФЗ «О коммерческой тайне» от 29.07.2004 № 98-ФЗ).

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

4. Начало проведения коллективных переговоров

4.1. Инициатором начала коллективных переговоров по заключению коллективного договора вправе выступить любая из сторон. 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.

4.2. Уведомление составляется в произвольной форме. В нем рекомендуется сформулировать предложения по срокам, порядку и месту проведения переговоров, указать состав лиц, избранных в комиссию по коллективным переговорам решением профкома (общего собрания, конференции) (приложение 1).

4.4. Уведомление направляется на имя работодателя или вручается в установленном порядке лицу, ответственному за прием деловой корреспонденции в организации, с отметкой на копии документа о дате его получения.

4.5. Работодатель, получив письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров, 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).

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

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

4.8. 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, подвергаются в установленном порядке административному штрафу в размере от одной до трех тысяч рублей (Кодекс РФ об административных правонарушениях (ст.3.5 и ст. 5.28).

5. Организация работы комиссии по проведению коллективных переговоров

5.1. Двусторонняя комиссия для проведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора (далее – комиссия) создается на равноправной основе из наделённых полномочиями представителей сторон.

5.2. Формирование кандидатур представителей работников в состав комиссии проводится на профкоме организации, и утверждаются решением профкома или решением собрания (конференции) работников при отсутствии или недостаточной численности членов первичной профсоюзной организации.

5.3. Работодатель (представитель работодателя) проводит совещание с руководителями служб, 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. Целесообразнее создание комиссии оформить приказом работодателя (его представителя) (приложение № 2), или совместным приказом-решением работодателя и профсоюзного комитета, либо решением сторон (ст. 35 ТК РФ). Разработать и утвердить Положение о комиссии (приложении № 3).

6. Выработка регламента работы комиссии

6.1. После создания комиссии целесообразно выработать регламент работы комиссии (приложение 4). Выработка регламента позволяет провести переговоры в согласованные сторонами сроки и стимулирует стороны к скорейшему согласованию наиболее важных положений проекта коллективного договора.

6.2. 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.

6.3. Ход заседаний протоколируется.

7. Содержание коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами (ст. 41 ТК РФ).

Это предусмотрено ст. 41 Трудового кодекса РФ, содержащей примерный перечень вопросов, которые могут быть включены в коллективный договор:

1. Формы, системы и размеры оплаты труда (при этом необходимо учитывать компетенцию работодателя и положения действующего законодательства об оплате труда).

2. Выплата пособий и компенсаций. Например, ночное время: согласно ст. 154 Трудового кодекса РФ конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются, в том числе, в коллективном договоре.

3. Механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором.

4. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников.

5. Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков (необходимо обратить внимание на особые виды режима рабочего времени – ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ), режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ) и режим с разделением рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ), порядок предоставления дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем – перечень должностей и продолжительность отпуска).

6. Улучшение условий и охраны труда работников, в т. ч. женщин и молодежи.

7. Дополнительные гарантии обеспечения трудовых прав и законных интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества, реорганизации организаций, банкротстве и других обстоятельствах, которые могут повлечь неблагоприятные последствия для работников.

8. Обязательства работодателя по обеспечению охраны труда работников на производстве и экологической безопасности.

9. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением.

10. Оздоровление и отдыха работников и членов их семей.

11. Частичная или полная оплата питания работников.

12. Контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора.

13. Отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

Перечень не является обязательным и не является исчерпывающим (участники переговоров сами должны решить, что в нем должно быть отражено). В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Однако включаемые в коллективный договор вопросы не должны выходить за пределы социально-трудовых отношений в организации. В целом ряде случаев коллективный договор необходим для нормативного обоснования действий руководителя организации (например, по оплате труда работников, социальному обеспечению и др.).

Например: установление периода для расчета средней заработной платы (при необходимости установить иной период, чем это предусмотрено ст. 139 Трудового кодекса РФ); установление оплаты труда при освоении новых производств (продукции); дополнительные гарантии и льготы для работников, включая дополнительное медицинское страхование (обслуживание), обеспечение жильем, выплату пособий, оплату лечения, оздоровления и отдыха работников и членов их семей, частичную или пол-

ную оплату питания работников; правила осуществления сотрудничества работодателя и представительного органа работников (порядок проведения консультаций, получения информации, осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, обеспечение условий деятельности представительного органа работников и т.п.).

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Приложения к коллективному договору

Ст.41 Трудового кодекса РФ, определяющая содержание и структуру коллективного договора, не упоминает о приложениях к коллективному договору. Однако другие статьи Трудового кодекса РФ указывают на возможность включения в коллективный договор приложений.

Например: ст. 190 Трудового кодекса РФ правила внутреннего трудового распорядка (если они принимаются в составе коллективного договора); ст.103 Трудового кодекса РФ – графики сменности; ст. 101 Трудового кодекса РФ – перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем; ст. 159 Трудового кодекса РФ – нормы труда могут быть оформлены как специальный раздел договора либо как приложение.

На практике, в качестве приложения к коллективному договору, оформляются положение об оплате труда; положения о различных видах премирования; положение об оказании работникам материальной помощи; положение о порядке ведения коллективных переговоров; положение о КТС; план мероприятий по охране труда; смета расходования средств на охрану труда; перечни производств (работ) с тяжелыми, особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда; список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день; перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты; перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) предоставляется бесплатное лечебно-профилактическое питание; перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части; перечень производств и работ, где порядок и место приема пищи устанавливаются работодателем по согласованию с профкомом; порядок проведения аттестации работников; положение о направлении работников в командировки; план оздоровительно-профилактических мероприятий и др.

8. Подготовка проекта коллективного договора

8.1. Комиссия в течение 3–5 дней размещает в структурных подразделениях объявления о сборе предложений, которые могут войти в коллективный договор.

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

8.3. Особенностью российских условий является то, что собственник часто не известен, а руководитель организации может меняться. Возникают ситуации, при которых не складываются отношения социального партнерства, новый руководитель не признает договоренностей, подписанных прежним. В связи с этим, профкому нужно

выстраивать отношения не только с руководителем, но и с собственником организации или такой управленческой структурой, как «Совет директоров». Целесообразно проект коллективного договора передать также на рассмотрение Совета директоров (учредителя), т.к. по обязательствам организации, вытекающим из трудовых отношений, финансируемым полностью или частично собственником (учредителем), дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) (ст.20 ТК РФ).

8.4. 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.

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

- публикация проекта коллективного договора в прессе, специальной листовке;
- обсуждение проекта в структурных подразделениях;
- анкетирование работников;
- сбор в специально отведенных местах предложений и замечаний;
- консультации, при необходимости, в вышестоящем профоргане и др.

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

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

8.8. Работа комиссии должна быть отражена в протоколе ее заседаний, подписываемом председателем (сопредседателем) комиссии, секретарем.

8.9. По завершению переговоров проект коллективного договора передается для обсуждения работниками структурных подразделений организации.

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

8.10. Комиссия, с учетом поступивших в период предварительного обсуждения в коллективе замечаний и предложений, дорабатывает проект коллективного договора.

8.11. 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 соответствующие органы по труду муниципальных образований, а в случае их отсутствия – в Департамент труда и социальной поддержки населения Ярославской области. Специалисты органов по труду, рассмотрев проект коллективного договора, вносят предложения по приведению условий коллективного договора в соответствие с действующим законодательством.

9. Подписание коллективного договора и его уведомительная регистрация

9.1. Подписание коллективного договора на согласованных сторонами условиях должно быть проведено в срок не позднее трех месяцев со дня начала коллективных переговоров (ст.40 ТК РФ).

9.2. Стороны самостоятельно могут определить, как они будут заключать коллективный договор: проводить общее собрание (конференцию), опрос работников, обсуждение по структурным подразделениям или подписывать коллективный договор в комиссии по ведению коллективных переговоров. Однако подписание коллективного договора лучше всего проводить на собрании (конференции) работников, посвященном его утверждению.

9.3. Обсуждение проекта коллективного договора можно проводить на собрании (конференции) работников, или по подразделениям. Голосование может проводиться постатейно по требованию любой из сторон.

9.4. Для исполнения государственной функции по уведомительной регистрации коллективного договора организации необходимо представление в орган по труду муниципального образования по месту регистрации организации следующих документов:

- обращение заявителя, заключившего коллективный договор, соглашение, об осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения;
- коллективный договор, соглашение в двух экземплярах;
- копия коллективного договора, соглашения на бумажном и электронном носителе;
- документы, подтверждающие юридический статус представителей сторон коллективного договора, соглашения, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Документы, необходимые для исполнения государственной функции, направляются заявителем в орган по труду по почте или доставляются нарочным.

Дата отправления коллективного договора, соглашения определяется:

- в случае отправки по почте – по дате отправления (почтовому штемпелю);
- в случае доставки нарочным – по дате поступления в орган по труду.

Обращение заявителей, заключивших коллективный договор, об осуществлении регистрации коллективного договора, адресуется на имя руководителя органа по труду муниципального образования и оформляется на бланке организации за подписью руководителя (его заместителя).

Обращение оформляется в машинописном виде на русском языке и содержит следующую информацию:

- полное наименование организации;
- сведения о виде экономической деятельности (ОКВЭД);
- номер контактного телефона, фамилия, имя, отчество ответственного за исполнение, почтовый адрес;
- численность работников, охваченных коллективным договором;
- численность членов первичной профсоюзной организации, участвующих в заключении коллективного договора.

Коллективный договор включает титульный лист с подписями и печатями представителей сторон, заключивших коллективный договор. Страницы коллективного договора нумеруются и прошиваются. Прошивка фиксируется и скрепляется печатью организации.

Копия коллективного договора, соглашения включает копию текста и титульного листа с подписями и печатями всех представителей сторон, заключивших коллективный договор. Страницы копии нумеруются, но не прошиваются.

9.5. Уведомительная регистрация не влияет на вступление коллективного договора в силу.

9.6. 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, пописавшим его, а также в Государственную инспекцию труда в Ярославской области. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ).

9.7. Два экземпляра зарегистрированного коллективного договора (с приложениям замечаний и рекомендаций) возвращаются представителю работодателя. Копия остается на хранении в регистрирующем органе для осуществления контроля за исполнением коллективного договора (ст. 51 ТК РФ).

10. Вступление коллективного договора в силу

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

Например, коллективный договор подписан 20 декабря 2010 года, однако в пункте о сроке его действия установлено, что он вступает в силу 1 января 2011года и действует до 31 декабря 2013 года.

Необходимо обратить внимание на то, что ни от каких иных обстоятельств, кроме соглашения сторон, дата вступления коллективного договора в силу не зависит. Нельзя ставить вступление договора в силу от факта (даты) прохождения уведомительной регистрации (ст. 50 ТК).

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с руководителем организации - в течение всего срока, на который он был заключен;
- реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - в течение всего срока реорганизации;
- смены формы собственности организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидации.

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

11. На кого распространяется действие коллективного договора

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения, независимо от членства в профсоюзе и других обстоятельств, в том числе режима работы, характера трудовой деятельности. В частности, коллективный договор распространяется на совместителей, надомников, работников, заключивших срочный

трудовой договор и т.п. Коллективный договор распространяется также на работников, поступивших на работу, после его заключения.

12. Составление протокола разногласий и порядок их урегулирования

12.1. Неурегулированные по проекту коллективного договора разногласия могут быть предметом дальнейших переговоров по изменению коллективного договора или разрешаться в соответствии с Главой 61 «Рассмотрение коллективных трудовых споров» ТК РФ.

12.2. Протокол разногласий (Приложение 5) составляется, если в ходе коллективных переговоров представители сторон не смогли прийти по всем положениям проекта коллективного договора к согласию (по не зависящим от них причинам или из-за разных позиций представителей сторон).

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.

12.3. В течение трех рабочих дней после составления протокола разногласий стороны коллективных переговоров проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию, для дальнейшего ведения переговоров по разрешению коллективного трудового спора.

13. Внесение изменений в коллективный договор

13.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в коллективном договоре, а если он не определен - в порядке, установленном законодательством для его заключения (ст.44 ТК РФ). Стороны подписывают **Соглашение о внесении изменений и дополнений** в коллективный договор. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

13.2. 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.

13.3. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора или в сроки, определенные в нем, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора или продлению срока его действия.

В случае пролонгации действия коллективного договора на следующий срок, стороны заключают **Соглашение о продлении срока действия коллективного договора**. Данное Соглашение также подлежит уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

14. Гарантии и компенсации на время коллективных переговоров

14.1. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на срок переговоров, но не более чем на три месяца в течение года, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка (ст.39 ТК РФ).

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

14.3. 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.

Памятка для участников коллективных переговоров дана в Приложении 6.

15. Осуществление контроля за выполнением коллективного договора

В соответствии со ст. 51 Трудового кодекса РФ контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию. С этой целью стороны совместным решением формируют специальную комиссию либо поручают функции контроля комиссии для ведения коллективных переговоров, созданную приказом руководителя.

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

Стороны могут подводить итоги выполнения коллективного договора периодически (ежеквартально, раз в полугодие, 1 раз в год) встречаясь на совместных заседаниях, конференциях, общем собрании работников.

Согласованный сторонами порядок контроля, как правило, отражается в тексте коллективного договора.

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

16. Ответственность при осуществлении социального партнерства

При решении конкретных вопросов о привлечении того или иного работодателя (должностного лица) к административной ответственности применяются нормы административного, а не трудового законодательства (ст.ст. 54-55 Трудового кодекса РФ).

Ответственности работодателей и лиц, их представляющих, посвящены ст. ст. 5.28–5.31, 5.38 КоАП. Надо обратить внимание на то, что круг правонарушений в сфере социального партнерства в соответствии с КоАП шире, чем это предусмотрено Трудовом кодексе РФ. В частности, КоАП административная ответственность предусмотрена:

- за 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 (ст. 5.28);

- непредставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5.29 КоАП);

- необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5.30 КоАП);

- нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31 КоАП).

Признается недопустимым со стороны работодателя воспрепятствование организации или проведению собрания, проводимого в соответствии с законодательством РФ, либо участию в нем, например собрания по избранию непрофсоюзного представительного органа или по утверждению коллективного договора (ст. 5.38 КоАП).

Работники также должны воздерживаться от принуждения к участию в собрании (ст. 5.38 КоАП).

Работодателю организации

УВЕДОМЛЕНИЕ о начале коллективных переговоров

Варианты:

А) Профсоюзный комитет _____ (наименование организации)

Б) Единый представительный орган первичных профсоюзных организаций (указать каких), сформированный совместным решением профсоюзных комитетов (дата), протокол №.

В) Представительный орган (или представитель) работников, уполномоченный решением общего собрания (конференции) работников от ____ протокол №

Уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора на _____ годы.

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

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение _____ (срок не более 3 месяцев) и заключить коллективный договор до _____ (число, месяц).

Интересы работников на переговорах представляют:

_____ (список членов комиссии от стороны работников), (протокол (выписка) общего собрания (конференции) работников прилагается).

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

Местом переговоров определить _____.

Председатель профкома

(Иные лица, представляющие работников) _____

(подпись)

« ____ » _____ 20__ г.

ПРИКАЗ

_____ (дата)

№ _____

О проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, уведомлением профсоюзной организации (трудового коллектива) от _____ о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приступить к переговорам по подготовке, разработке и заключению коллективного договора на _____ годы.

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

3. Утвердить положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора (наименование организации) (приложение № ____).

4. Освободить всех членов комиссии от основной работы на время ее заседаний с сохранением среднего заработка.

5. Утвердить регламент работы комиссии по ведению переговоров по заключению коллективного договора на _____ годы.

6. Заседания комиссии проводить в (указать помещение) еженедельно по _____ (день недели) __ (час).

7. Руководителям отделов на основании письменного запроса представлять в комиссию необходимую для коллективных переговоров информацию в течение _____ (указать срок не более двух недель).

8. Начальнику АХО (хозяйственной части) _____ (Ф.И.О.) подготовить помещение _____ для ведения в нем переговоров, обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы оборудованием.

Работодатель _____ (подпись)

Возможно издание аналогичного решения совместного с профкомом. Например, приказ-решение, соглашение о создании комиссии и т. д.

Приложение № _____
к приказу _____
от « ____ » _____ № _____

**Положение о комиссии
по ведению коллективных переговоров,
подготовке проекта, заключению и организации
контроля 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 РФ, в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, трудовым законодательством, законодательством Ярославской 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 предприятию (организации); по договоренности с представительными и исполнительными органами государственной власти и местного самоуправления получает информацию о социально-экономическом положении в регионе, в отдельных отраслях его экономики, 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 профсоюзной организации, 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 Представительный орган работников в лице _____ (Ф.И.О., наименование организации), интересы Работодателя – руководитель _____ (Ф.И.О., наименование организации) (или уполномоченное работодателем лицо).

3.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны – не более _____ человек.

3.3. 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.

3.4. 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 удостоверяется 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, иницирующей переговоры.

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

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

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

5.6. 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 деятельности Комиссии

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

Приложение 4.

ПРИМЕРНЫЙ РЕГЛАМЕНТ работы комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению коллективного договора на _____ гг.

	<i>Содержание мероприятий</i>	<i>Содержание мероприятий</i>
1	Направление письменного уведомления о начале коллективных переговоров	Примерный срок Примечания
2	Издание приказа (приказа-решения) о создании комиссии и проведении коллективных переговоров	Обязательно регистрируется с указанием даты вручения уведомления
3	Выработка порядка разработки и обсуждения проекта коллективного договора, определение сроков проведения собрания (конференции) работников по принятию коллективного договора	Не позднее 7 календарных дней с даты регистрации уведомления
4	Разработка проекта коллективного договора	На первом заседании комиссии
5	Обсуждение проекта коллективного договора на заседаниях комиссии	2-3 недели
6	Обсуждение проекта коллективного договора в подразделениях организации	2 недели
7	Доработка проекта коллективного договора после обсуждения его в подразделениях, составление при необходимости перечня (протокола) разногласий	2-3 недели
8	Работа комиссии по урегулированию разногласий (при необходимости – составление протокола разногласий)	3-5 рабочих дней
9	Подготовка окончательного варианта проекта коллективного договора для вынесения его на решение собрания (конференции) работников	до 10 рабочих дней
10	Внесение в коллективный договор поправок, предложенных на собрании (конференции) работников	3 рабочих дня
11	Подписание коллективного договора	3 рабочих дня

Подписи председателя (сопредседателей) комиссии

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ
по условиям коллективного договора на _____ гг.
(примерный вариант оформления)

	Дата, № протокола заседания комиссии	Кто выдвигает предложение	Содержание предложения	Доводы, по которым оно отклонено	Принятое комиссией решение
1	Пример: Протокол № 2 от 25.10.20__г.	Представители работников	Повысить минимальную тарифную ставку с 01.01.20__ года, до 4500 рублей в месяц	Работодатель: Нет средств, заказчики должны предприятию млн. руб., которые начнут поступать лишь во 2 квартале	Рассмотреть вопрос повторно во 2 квартале
2		Работодатель	Исключить из проекта колдоговора п. 3.2.1. о выплате дополнительного выходного пособия при увольнении	Отсутствие средств	Рассмотреть вопрос повторно во 2 квартале
3					

Подписи представителей сторон

Дата

ПАМЯТКА для участников коллективных переговоров

В последние годы по мере углубления в России рыночных отношений роль коллективных переговоров как центрального механизма социального партнерства приобретает все большее значение и при этом постоянно меняется. С одной стороны растут требования к качеству коллективных договоров и соглашений, с другой стороны у партнеров зреет понимание того, что без профессиональной подготовки, только на одном опыте, желаемых результатов достичь становится с каждым годом трудней.

В связи с этим переговорный процесс начинается еще до того, как участники переговоров сядут за общий стол. В этом процессе можно выделить несколько этапов: подготовка к переговорам, реализация переговоров, завершение переговоров.

В данных рекомендациях кратко изложены основные моменты, на которые участникам коллективных переговоров при подготовке проекта коллективного договора необходимо обратить внимание.

Трудовой кодекс РФ дает представителям сторон практически полную свободу решения вопросов о сроках, месте и порядке коллективных переговоров. Единственное ограничение содержится в требовании подписать коллективный договор на согласованных условиях в срок не позднее трех месяцев со дня начала переговоров.

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

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

Успех переговоров во многом зависит от поведения председателя заседаний. Очень часто комиссию возглавляют два сопредседателя – координаторы от каждой из сторон, которые по очереди ведут заседание. Задача председателя – поддержание порядка во время дискуссий, строгое следование принципам социального партнерства и совместно выработанному регламенту переговоров. На роль председателя необходимо выдвигать людей, авторитетных в коллективе, обладающих навыками конструктивного диалога, умеющих ценить время, контролировать свои эмоции, разрешать конфликтные ситуации, возникающие между участниками переговоров, и жестко требовать от них соблюдения совместно выработанного порядка работы комиссии.

К переговорам необходимо тщательно подготовиться. Каждая из сторон должна заранее выработать предложения о содержании коллективного договора, продумать стратегию и тактику своего поведения на переговорах. Членам комиссии необходимо изучить нормативно-правовую базу регулирования вопросов, которые должны стать предметом двусторонних договоренностей, и в первую очередь:

- Трудовой кодекс Российской Федерации,

- Кодекс РФ об административных правонарушениях,
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями),

Перечисленные законы регулируют коллективно-договорные отношения в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ.

Учитывая, что участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные при переговорах сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной), им имеет смысл также изучить: статью 139 Гражданского кодекса РФ (в ней дано понятие служебной и коммерческой тайны); Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне»; Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29.07.2004 № 98-ФЗ; Федеральный закон от 20 февраля 1995 г. № 24-ФЗ «Об информации, информатизации и защите информации»; Указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. № 188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера»;

Постановление Правительства РСФСР от 5 декабря 1991 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

Участники переговоров сторон должны изучить содержание генерального, отраслевого, регионального, территориального и других видов соглашений, распространяющихся на организацию, макеты коллективного договора, другие методические рекомендации.

Договоренности, достигнутые на более высоких уровнях социального партнерства – это основа для разработки содержания коллективного договора.

Участники переговоров должны располагать информацией о результатах и перспективах деятельности их организации. Анализируются и оцениваются в первую очередь такие показатели и факторы, как:

- обеспеченность фронта работ заключенными договорами и заказами, активность маркетинга и перспективы по заключению новых договоров;
- степень загрузки мощностей организации, перспективы по сохранению и созданию новых рабочих мест, обеспечению занятости;
- показатели инвестиционной активности и источники инвестиций;
- структура себестоимости продукции (услуг);
- динамика прибыли;
- номинальная заработная плата по категориям персонала;
- показатели инфляции, текущей стоимости наборов прожиточного минимума и минимального потребительского бюджета;
- степень социальной защиты работников и членов их семей, динамика выплат социального характера.

В органах местного самоуправления рекомендуется получить информацию о минимальном размере заработной платы на территории муниципального образования, в регионе, отрасли на конец года, величине прожиточного минимума трудоспособного населения, показатели занятости населения, индекс роста потребительских цен на товары и услуги за прошедший год и другую социально-экономическую информацию.

На основе анализа этой информации, представителям работников следует продумать максимальные и минимальные границы выдвигаемых требований, а представителям работодателя – максимальные и минимальные условия, на которые они готовы согласиться. Это позволит обеим сторонам гибко маневрировать в процессе переговоров.

В ходе переговоров представителям работников необходимо предлагать и отстаивать свой пакет социально-экономических требований, тщательно аргументируя каждое из них и будучи готовым отреагировать на контр доводы и предложения представителей работодателя.

К числу аргументов можно отнести следующее:

- улучшилось (стабилизировалось) экономическое положение организации (расширился рынок сбыта, возросла прибыль и пр.);
- низок (снижается) удельный вес затрат на оплату труда в себестоимости продукции;
- не прекращается рост стоимости жизни, темпы инфляции выше роста номинальной заработной платы;
- заработная плата не обеспечивает своих базисных функций, в первую очередь воспроизводственную, т.е. воспроизводство рабочей силы, а также социальную - содержание иждивенцев;
- заработная плата ниже, чем на родственных предприятиях региона отрасли;
- уровень оплаты труда и социальные гарантии ниже предусмотренных отраслевыми или региональными соглашениями;
- дополнительные затраты работодателя на повышение квалификации персонала, на мероприятия по охране труда, на добровольное медицинское страхование, на социальные услуги и пр. в конечном итоге приведут к повышению производительности труда, а значит к успешному экономическому развитию организации.

К числу возможных ответных или «компромиссных» предложений работодателя, могут быть названы: сокращение персонала; повышение конкурентоспособности продукции за счет снижения «издержек» производства, имея в виду заработную плату; рост производительности труда за счет пересмотра норм трудовых затрат; внедрение более «гибких» форм организации рабочего времени, использование режима неполного рабочего времени; внедрение более гибких систем оплаты труда путем изменения ее структуры и снижения тарифной части заработной платы, перевода на бестарифные системы оплаты труда практически без всяких гарантий минимальной оплаты; пересмотр и упорядочение социальных гарантий и льгот главным образом путем их отмены и т.д. При этом сторонам надо найти «золотую середину», максимально удовлетворяющую нужды работников и позволяющую организации развиваться успешно.

Желательно, чтобы участники переговоров освоили навыки переговорного процесса на социально-психологических тренингах, познакомились с научной и учебной литературой по этому вопросу. Это позволит им грамотно вести переговоры: уважать собеседника, сосредоточить внимание на интересах, а не на позициях, не поддаваться давлению, вовремя распознавать намерения и уловки оппонентов.

Завершение коллективных переговоров можно считать состоявшимся тогда, когда цели переговоров в основном достигнуты, или исчерпаны все реальные варианты по спорным позициям, и проект коллективного договора можно в установленном порядке выносить для обсуждения и подписания на собрании (конференции).

ПРОТОКОЛ общего собрания работников _____

_____ организация

« _____ » _____ 200__ г. г. (район) _____

На собрании присутствовали _____ чел.;

Повестка дня: **Об избрании представителей трудового коллектива в состав комиссии для ведения коллективных переговоров по разработке коллективного договора, его заключения, внесения изменений и дополнений, контроля за его выполнением** _____.

_____ организация

По данному вопросу выступили:

1. _____
2. _____

Решили:

1. В целях осуществления деятельности по решению социально-экономических и трудовых проблем, возникающих у работников, необходимо заключить коллективный договор с работодателем.

2. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации для проведения коллективных переговоров по разработке коллективного договора, его заключению, изменению, дополнению и контролю за его выполнением, избрать представителей от трудового коллектива в состав комиссии.

Голосовали: «за» – _____ чел., «против» – _____ чел., «воздержались» – _____ чел.

3. Избрать счетную комиссию для проведения голосования в составе:

1. Ф.И.О. _____; 2. Ф.И.О. _____;

Голосовали: «за» – _____ чел., «против» – _____ чел., «воздержались» – _____ чел.

4. Избрать представителей трудового коллектива _____ сроком на _____ (года) в составе:

1. Ф.И.О. _____; 2. Ф.И.О. _____;

5. Поручить _____ (Ф.И.О.) подписать коллективный договор от имени трудового коллектива.

Результаты тайного голосования: «за» – _____ чел., «против» – _____ чел., «воздержались» – _____ чел.

6. Уполномочить избранных членов представлять интересы трудового коллектива в коллективных переговорах по разработке, заключению, изменению и дополнению коллективного договора, а также контролю и отчету за его выполнение в сроки установленные в коллективном договоре;

7. Направить предложение работодателю о включении избранных представителей в состав комиссии по ведению коллективных переговоров

Председатель собрания _____

Секретарь собрания _____

Приложение 8.

Образец

Утвержден
Общим собранием
(конференцией) работников

(Протокол № ____ от ____)

УСТАВ
Представительного органа работников
(Органа общественной самостоятельности)

«_____»

20__ г.

Статья 1. Общие положения

1.1. Представительный орган работников (Орган общественной самодеятельности) « _____ », в дальнейшем именуемый «ООС», является общественным объединением, действующим на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об общественных объединениях», других действующих нормативно-правовых актов и настоящего Устава.

1.2. Полное наименование ООС:

Представительный орган работников (Орган общественной самодеятельности)
« _____ ».

1.3. Место нахождения ООС (адрес): _____.

1.4. Участниками ООС являются все работники _____, выражающие поддержку целям и задачам данного общественного объединения, принимающие участие в его деятельности без оформления условий своего участия.

1.5. Участники ООС имеют равные права и несут равные обязанности.

1.6. Участники ООС имеют право:

- участвовать в общих собраниях (конференциях) работников;
- вносить предложения в повестку дня общего собрания (конференции);
- участвовать в обсуждении вопросов, включенных в повестку дня общего собрания (конференции);
- избирать и быть избранными в руководящие органы ООС;
- контролировать деятельность руководящих органов;

1.7. Участники ООС обязаны соблюдать положения настоящего Устава.

Статья 2. Цель деятельности ООС

2.1. ООС « _____ » создан в целях осуществления деятельности по решению социально-экономических и трудовых проблем, возникающих у работников _____ (организация).

2.2. ООС « _____ » представляет интересы работников при проведении коллективных переговоров по разработке, заключению, изменению, дополнению коллективного договора и контролю за его выполнением.

2.3. ООС « _____ » осуществляет согласование локальных нормативных актов, принимаемых работодателем, содержащих нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями с соблюдением требований установленных статьей 372 Трудового кодекса РФ.

2.4. ООС от имени трудового коллектива осуществляет право работников на участие в управлении организацией, согласно Главы 8 Трудового кодекса Российской Федерации.

Статья 3. Управление ООС

3.1. Высшим руководящим органом ООС « _____ » является Общее собрание (конференция) участников.

Общее собрание вправе решать любые вопросы деятельности ООС.

3.2. Постоянно действующим руководящим органом ООС является _____, состоит из _____ человек и избирается Общим собранием (конференцией) простым большинством голосов, тайным голосованием, сроком на _____ года.

3.3. В компетенцию _____ входит:

- подготовка и проведение Общего собрания (конференции) работников;
- ведение коллективных переговоров по разработке, заключению, изменению и дополнению коллективного договора;
- осуществление контроля за выполнением коллективного договора;
- отчет о выполнении коллективного договора, в сроки установленные в коллективном договоре;
- согласование локальных нормативных актов, принимаемых работодателем, содержащие нормы трудового права.
- участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

3.4. Члены _____, для участия в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора могут освобождаться от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года на основании приказа руководителя.

Члены _____, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Общего собрания подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации.

Статья 4. Ликвидация ООС

4.1. ООС «_____» может быть ликвидирован по решению Общего собрания работников, принятому большинством голосов.

Статья 5. Внесение изменений в Устав

5.1. Внесение изменений и дополнений в Устав ООС или утверждение Устава в новой редакции осуществляется по решению Общего собрания, принятому большинством голосов.

ПРОТОКОЛ общего собрания работников

_____ организация

« ____ » _____ 20__ г. г. (район) _____

Общая численность работников _____ (чел);
На собрании присутствовали _____ (чел.);

Повестка дня: О создании Представительного органа работников (Органа общественной самодеятельности): _____

организация

По данному вопросу выступили:

1. _____
2. _____
3. _____

Решили:

1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об общественных объединениях» для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора, участия работников в управлении организацией, согласования локальных нормативных актов, принимаемых работодателем, содержащие нормы трудового права создать Представительный орган работников (Орган общественной самодеятельности) « _____ » и утвердить его Устав (прилагается).

организация

Голосовали: «за» – _____ чел., «против» – _____ чел., «воздержались» – _____ чел.

2. Избрать счетную комиссию для проведения голосования в составе:

1. _____ (Ф.И.О.);
2. _____
3. _____

Голосовали: «за» – _____ чел., «против» – _____ чел., «воздержались» – _____ чел.

3. Избрать Представительный орган (рабочком, совет коллектива и др.) _____ сроком на _____ (года) в составе:

1. _____ (Ф.И.О.);
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Наделить правом подписания коллективного договора со стороны трудового коллектива: _____ (Ф.И.О.)

Результаты тайного голосования: «за» – _____ чел., «против» – _____ чел., «воздержались» – _____ чел.

4. Уполномочить Представительный орган (рабочком, совет коллектива и др.) представлять интересы работников в коллективных переговорах по разработке, заключению, изменению, дополнению коллективного договора, а также контролю за его выполнением.

5. Доверить Представительному органу согласование локальных нормативных актов, принимаемых работодателем (ст. 8 ТК РФ), содержащих нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями с соблюдением требований установленных статьей 372 Трудового кодекса РФ.

6. От имени трудового коллектива осуществлять право работников на участие в управлении организации, согласно главы 8 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Обратиться с предложением к руководителю о создании комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора

Голосовали: «за» – _____ чел., «против» – _____ чел., «воздержались» – _____ чел.

Председатель собрания _____

Секретарь собрания _____

МАКЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Титульный лист

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

наименование организации

на 20__ - 20__ годы

Утвержден на общем собрании
(конференции) работников

протокол от _____ №__

20__ г.

Содержание:

№ п.п.	разделы	Стр.
--------	---------	------

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных социально-экономических интересов сторон, направленных на эффективную производственную деятельность организации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работники предприятия (организации) в лице _____
наименование профсоюзной организации

или органа общественной самостоятельности _____
наименование органа

и работодатель в лице руководителя организации (или уполномоченное им лицо)

_____.

1.3. Коллективный договор вступает в силу с «__» _____ 20__ г. (с момента подписания сторонами) и действует по _____ (от 1 до 3-х лет).

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников организации.

1.5. В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации.

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

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Индивидуальные трудовые договоры в организации не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными положениями коллективного договора.

1.7. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

1.8. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон – совместными решениями администрации и профкома с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью.

1.10. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.11. Представления профсоюзного комитета (органа общественной самостоятельности) о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

2. ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем.

Трудовые отношения между Работодателем и работниками возникают с момента фактического допущения к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и в других случаях; предусмотренных действующим законодательством.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается лишь с его согласия.

2.4. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организации - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

Кроме лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ), срок испытания не устанавливается:

- в отношении работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;

- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штатов, Работодатель обязуется рассматривать предварительно совместно с профсоюзным комитетом.

2.6. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, Работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приема новых работников;
- ограничения совмещения профессий (должностей).

2.7. Расторжение трудового договора по основаниям ст. 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза осуществляется Работодателем:

- с учетом мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ);
- с предварительного согласия Профкома (ст. 8 ТК РФ).

(выбрать один из вариантов)

Для принятия решения работодатель направляет в Профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для высвобождения работника.

2.8. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение 2-месячного предупредительного срока 4 часа рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка.

2.9. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ТК РФ, имеют также:

- Работники предпенсионного возраста за 2–3 года до пенсии, отработавшие в организации 10 и более лет;
- Одинокое родители, имеющие детей до 18 лет;
- и т. д.

2.10. Стороны договорились, что в целях защиты интересов работников в вопросах занятости Работодатель может в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников непосредственно в организации или в образовательных учреждениях. Перечень профессий, а также кандидатуры конкретных работников, направляемых на обучение, определяются Работодателем с учетом мнения Профкома и по согласованию с Комитетом по труду и социальной защите населения.

2.11. При увольнении работника по сокращению численности или штата работников выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в организации от 5 до 7 лет - на 25% среднего месячного заработка; свыше 10 лет - на 35% среднего месячного заработка.

При прекращении трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, Работодатель выплачивает трехнедельное выходное пособие.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № ____).

3.2. Применение сверхурочных работ допускается только при производственной необходимости и разрешении профсоюзного комитета (не более 120 часов в год).

3.3. Стороны договорились, что помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, может применяться сокращенное рабочее время для следующих работников:

- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.4. На производствах, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких производств и работ, порядок и место приема пищи устанавливаются работодателем по соглашению с профкомом.

3.5. В выходные и праздничные дни на предприятии вводится дежурство для решения возникающих неотложных производственных вопросов. К дежурствам привлекаются работники по списку, утвержденному работодателем с учетом мнения профкома.

3.6. Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час.

3.7. График ежегодных отпусков утверждается за 2 недели до наступления календарного года с учетом мнения профкома и доводится до сведения всех работников.

3.8. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

3.9. Дополнительные отпуска за вредные условия труда предоставляются в соответствии с действующими нормативными актами.

Перечень работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда, согласовывается с профкомом и является приложением № ____ к настоящему коллективному договору.

3.10. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению Работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

3.11. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются Правительством Российской Федерации; в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, – органами власти субъекта Российской Федерации; а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

Перечень работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с ненормированным рабочим днем, согласовывается с профкомом и является приложением № ____ к настоящему коллективному договору.

3.12. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака или смерти члена семьи продолжительностью ____ календарных дней.

3.14. Женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1–4 классы), предоставлять дополнительный оплачиваемый день отдыха в первый день учебного года.

3.15. Предоставлять право работникам организации на разделение трудового отпуска на части с учетом его использования в течение года по заявлению работника в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Минимальный размер оплаты труда и размер месячной тарифной ставки (оклада) в организации устанавливаются в соответствии с действующими правовыми нормативными актами Президента РФ, Правительства РФ, Губернатора ЯО, Правительства ЯО.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие виды поощрительных выплат.

4.2. Оплата труда работников осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы.

Разряды оплаты труда работников в соответствии с ЕТС определяются по результатам аттестации.

Основными критериями при проведении аттестации служат: квалификация работника; результаты, достигнутые им при исполнении трудовой функции. При этом

учитываются квалификационные требования по общепрофессиональным должностям и должностям медицинских, педагогических, социальных работников.

Доплаты, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенных на эти цели бюджетных средств.

4.3. Определение размеров доплат, надбавок и премий порядок их выплаты осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников (приложение к коллективному договору), принимаемым с учетом мнения Профкома (ст. 135 ТК РФ); согласованным с Профкомом (ст. 372 ТК РФ).

(выбрать один из вариантов)

4.4. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель вправе установить доплаты работникам в следующих размерах.

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ – по соглашению сторон, но не менее ____ % оклада по совмещаемой должности;

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (в случае болезни, отпуска, командировки и по другим причинам) - не менее ____% оклада по совмещаемой должности.

4.5. При отклонении от нормальных условий труда Работодатель обязуется производить доплаты:

- за работу в ночное время в размере ____% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы;

- за работу в выходные и праздничные дни работникам, получающим месячный оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

- за вредные условия труда в размере не менее ____% должностного оклада.

4.6. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.8. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу. Особенности работы по совместительству для медицинских работников определяются в порядке, установленном Правительством РФ.

4.9. Заработная плата в организации выплачивается не реже чем 2 раза в месяц: ____ и ____ числа каждого месяца.

Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчетные листки 1 раз в месяц.

4.10. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом стороны должны указать, где должен находиться работник.

4.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.

4.12. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), принимаются рабо-

тодателем с учетом мнения Профкома (ст. 162 ТК РФ); по согласованию с Профкомом (ст. 8 ТК РФ) (*выбрать один из вариантов*).

О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца.

4.13. Об изменениях системы и размеров оплаты труда работники оповещаются не позднее, чем за 2 месяца.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

- Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации.

- Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

- Принять меры по реализации Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № __), (т.к. План мероприятий разрабатывается совместно). Постановление Минтруда РФ от 27.02.1995 № 11 «Об утверждении рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда».

- Выделить на Мероприятия по улучшению условий и охраны труда в сумме ____ рублей в целом по организации и с разбивкой по структурным подразделениям (указывается конкретно на каждый год, или мероприятия и суммы могут ежегодно корректироваться).

- Использовать на эти цели дополнительные средства (до 20 процентов) сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выделяемых Фондом социального страхования Российской Федерации в установленном порядке.

- Обеспечить приоритетность финансирования Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

С этой целью может создаваться в организации фонд охраны труда в соответствии с Положением о фонде охраны труда, как локальном нормативном акте организации.

Контроль за расходованием средств, предусмотренных на реализацию мероприятий по охране труда возложить: от работодателя на (Ф.И.О., должность); от выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного представительного органа работников или единого представительного органа работников (при наличии в организации двух и более профсоюзов) на (Ф.И.О., должность).

- Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. Общие положения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда всех работников, в том числе руководителей устанавливает Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденный постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29.

- Отдельными приложениями рекомендуется оформить перечни должностей и профессий, занятость в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск (при наличии) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Ст.117 ТК РФ) размер которого установлен действующим Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/п – 22) и т. д.

- Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

- Организовывать в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, в которых требуется проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности (Приложение № 3), за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.

Основание:

Трудовой кодекс Российской Федерации, ст. 213. Утвержден 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ч. 1, ст.3);

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.08.2004 № 83 "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)". Данный Приказ (приложения № № 1, 2, 3) определяет порядок проведения ПМО, перечень вредных факторов производственной среды и перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), которыми следует руководствоваться при планировании ПМО. Порядок проведения ПМО (приложение № 3) определяет также кратность проведения осмотров.

Приказ от 16.08.2004 № 83 не отменяет действия существующих Приказов (№ № 90-96, 555-89, 405-96) в части вопросов, в нем не отраженных.

- Обеспечить работников:

в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение № __) утвержденных Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 18 декабря 1998 г. № 51, с изменениями и дополнениями, утвержденными Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 октября 1999 г. № 39, с изменениями и дополнениями от 3 февраля 2004 г. № 7, и Перечнем профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства (Приложение № __) за счет средств организации сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, а также организовать проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки, химчистки и ремонта, смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи утверждены Постановлением Минтруда и соцразвития РФ № 45 от 04.07.03г.

- Организовать в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно молоко (0,5 литра) или другие равноценные пищевые продукты (Прило-

жение № __) выдачу работникам бесплатно молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно - профилактического питания по установленным нормам. Постановление Минтруда и соцразвития РФ от 31.03.2003 г. №3, Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28.03.2003 № 126 об утверждении Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных продуктов

- Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с Перечнем рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда в структурных подразделениях (Приложение № __) и подготовительную работу по сертификации работ по охране труда.

- Утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного представительного органа работников локальные нормативные акты организации на основе федеральных законодательных и нормативных правовых актов:

а) Перечень профессий и должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение (Приложение № __);

б) Перечень профессий и должностей, по которым устанавливаются доплаты за условия труда (Приложение № __);

в) Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск (Приложение № __);

г) Перечень профессий и должностей, дающих право на сокращенный рабочий день (Приложение № __);

- Устанавливать локальным нормативным актом организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного представительного органа работников дополнительные (сверх установленных законодательством) компенсации за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда (при наличии финансовых возможностей). Указать кому и какие.

- Обеспечить обязательное государственное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, а также устанавливать, при наличии финансовых возможностей, локальным нормативным актом организации дополнительные выплаты работникам, пострадавшим в результате несчастного случая или профессионального заболевания, а также семьям погибших на производстве, возмещать необходимые расходы, связанные с организацией похорон с указанием конкретных сумм.

- Обеспечить совместно с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным представительным органом работников проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах организации и структурных подразделений.

В этих целях работодатель создает и укрепляет службу охраны труда и промышленной безопасности в организации, создает на паритетной основе из представителей работодателя и работников или их представительного органа комитет (комиссию) по охране труда*, обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза, уполномоченные (доверенные лица) по охране труда**) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в организации и структурных подразделениях, представление информации и документов, необходимых, для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

* Работа комитета (комиссии) по охране труда проводится по Положению о комитете (комиссии) по охране труда организации (Приложение № __), разработанного в соответствии с Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденным Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2006г. № 413.

** Работа уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда проводится по Положению об уполномоченном (доверенном лице) по охране труда профсоюза данной организации, разработанного в соответствии с Рекомендациями Минтруда России утвержденными постановлением Минтруда РФ от 8 апреля 1994 года № 30. (Приложение № __).

!!! Не рекомендуется избирать уполномоченными работников, которые по занимаемой должности несут ответственность за состояние охраны труда на предприятии.

В данных положениях необходимо отразить задачи, права и обязанности, порядок работы, проведение обучения, **материальное стимулирование** и гарантии членов комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда с учетом специфики организации. По решению сторон положения о комитете (комиссии) по охране труда и уполномоченном (доверенном лице) по охране труда могут не приниматься, а работа проводится по нормативным документам Минтруда России, которые также являются приложениями к коллективному договору (Приложения № __).

В этом случае в коллективном договоре отражаются конкретные гарантии и условия для обеспечения их деятельности:

- предоставление свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них общественных обязанностей не менее 2-х часов в неделю (или другое);

- освобождение от работы для прохождения обучения по охране труда с сохранением среднего заработка;

- формы материального и морального поощрения;

- обеспечение необходимой нормативно-технической документацией;

- хозяйственное и материально-техническое обеспечение;

- оплата труда или доплата к должностным окладам за счет организации уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда, являющимся членами выборного профсоюзного органа и освобожденным от основной работы и другие гарантии.

- Возмещать (при наличии финансовых возможностей) выборному профсоюзному органу расходы на проведение независимой экспертизы условий труда с привлечением сторонних специализированных организаций или специалистов.

- Обеспечить участие представителей выборного профсоюзного органа организации или иного уполномоченного представительного органа работников, технической инспекции труда профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет организации.

- Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, принять меры по созданию и улучшению работы медико-санитарных частей, медпунктов в организациях и структурных подразделениях, санаториев-профилакториев, оснащению их необходимым медицинским оборудованием, инструментом, материалами и медикаментами.

5.2. Профсоюзный Комитет (представительный орган работников) обязуется:

- Оказывать содействие работодателю в организации работ по охране труда.

- Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора, выполнения обязательств работодателя и работников, через уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

- Организовать в целях усиления взаимодействия по защите трудовых прав работников с органами Федеральной инспекции труда и другими органами государственного надзора и контроля «Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда».

- Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

- Проводить обучение уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

- Проводить смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза.

5.3. Рабочие и служащие обязуются:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

- Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

- Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

- Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

С учетом специфики организации в раздел «Условия, охраны труда и экологическая безопасность» коллективного договора и другие разделы могут вноситься и другие конкретные мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда, профилактику производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, такие как:

Дополнительно:

Работодатель обязуется:

- Обеспечить питьевой режим работников.

- Проводить смотр по охране труда среди структурных подразделений.

- Обеспечить регулярные инструментальные замеры опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.

- Не применять труд женщин на работах, предусмотренных «Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 162 и др.

К коллективному договору могут быть разработаны и другие приложения по вопросам сферы охраны труда, такие как:

* Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин;

* Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет и др.

Рекомендуем при разработке раздела «Охрана труда» руководствоваться Рекомендациями по учету обязательств работодателя по условиям и охране труда в трудовом и коллективном договоре (Письмо Министерства труда Российской Федерации от 23.01.96г. №38-11).

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

Работодатель:

6.1. Обеспечивает бесплатное содержание детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях работникам, в семьях которых размер дохода на одного члена семьи не превышает ____ минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством.

6.2. Производит частичную компенсацию платы за содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей.

6.3. Производит ежемесячную доплату в размере ____ минимальной оплаты труда, установленной законодательством, женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет.

6.4. Выплачивает материальную помощь по заявлениям работников, сверх установленных законодательством сумм, предусмотрев для этого в организации необходимые средства:

- на рождение ребенка в размере не менее ____ минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством;

- при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) в размере ____ минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством;

- на компенсацию затрат, связанных с похоронами близких родственников в размере ____ минимальных оплат труда установленных законодательством.

6.5. Производит частичную компенсацию квартирной платы за проживание в ветхом жилье.

6.6. Производит ежемесячную доплату к государственному пособию детям погибшего на производстве работника или неработающего инвалида, получившего инвалидность вследствие трудового увечья или профзаболевания, в размере ____ минимальной оплаты труда, установленной законодательством, на каждого ребенка.

6.7. Выплачивает доплату к пособию по безработице высвобожденным и нетрудоустроенным работникам организации в размере не менее ____% среднего заработка работника в течение __ месяцев со дня получения ими статуса безработного.

6.8. Выплачивает при увольнении работника в связи с призывом на срочную службу в Российскую армию единовременное вознаграждение в размере __

6.9. Оказывает помощь в приобретении топлива работникам, проживающим в домах с печным отоплением.

6.10. Оплачивает все ритуальные расходы, подтвержденные соответствующими документами, связанные с похоронами работников и пенсионеров, ушедших на пенсию с предприятия.

6.11. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется работодателем через соответствующие исполнительные органы Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.12. Работодатель регистрируется и в установленные сроки перечисляет взносы на государственное социальное страхование в соответствующие исполнительные органы Фонда в размерах, установленных действующим законодательством.

6.13. Ответственность за правильность начисления и расходования средств государственного социального страхования несет руководитель и главный бухгалтер организации.

6.14. Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в организациях независимо от форм собственности трудовыми коллективами в соответствии с действующим типовым положением образуются комиссии по социальному страхованию из представителей администрации и Профсоюза или избираются уполномоченные по социальному страхованию. Права и обязанности членов комиссии оговариваются в коллективном договоре или в Положении о комиссии по социальному страхованию.

6.15. Работодатель, при наличии финансовых возможностей, осуществляет добровольное дополнительное страхование работников.

6.16. Работодатель обязуется включать в списки первоочередников из числа нуждающихся в улучшении жилья работников, добросовестно проработавших на предприятии 10 и более лет.

6.17. Работодатель обязуется своевременно перечислять единый социальный налог (взнос) в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

6.18. Управление средствами на социальное страхование Работодатель осуществляет с участием профсоюзного комитета.

6.19. Стороны пришли к соглашению, что работники имеют право на 3-дневный оплачиваемый отпуск за счёт средств экономии фонда оплаты труда, предоставляемый в связи:

- со свадьбой самого работника;
- со смертью близких родственников (указать каких);
- с рождением ребенка (отцу).

6.20. Право на предоставление очередного отпуска в любое удобное для них время имеют:

- женщины, имеющие двух и более детей до 12 лет;
- мужчины, воспитывающие без матери двух и более детей до 12 лет;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних детей;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;
- лица, имеющие почетное звание «Заслуженный работник» соответствующей отрасли.

6.21. Работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации, на период сдачи экзаменов предоставляется учебный отпуск с оплатой 50% от среднего месячного заработка.

6.22. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, Работодатель поощряет – объявляет благодарность, выдает грамоту, награждает ценным подарком.

6.23. Ежегодно среди работников организации Работодатель проводит смотр-конкурс «Лучший по профессии». В состав комиссии по подведению итогов смотра-конкурса включается представитель Профкома (другого органа трудового коллектива).

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель предоставляет бесплатно выборному профсоюзному органу для работы помещение с телефоном, необходимым оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, охраной.

7.2. Работодатель предоставляет соответствующее помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций) а также освобождает работников (делегатов) на время их участия в данных собраниях (конференциях) от основной работы с сохранением среднего заработка.

7.3. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов (профком, ревизионная комиссия), допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа; по другим основаниям ст. 81 ТК РФ – с учетом его мнения.

7.4. Члены профсоюзных органов (профкома, ревизионной комиссии), представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее (не менее ___ часов в месяц, председатель первичной профорганизации - не менее ___ часов в месяц) с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время профсоюзной учебы.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

7.5. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются Работодателем.

7.6. Работодатель предоставляет соответствующему выборному профсоюзному органу бесплатно и беспрепятственно всю имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в течение 10 дней после получения соответствующего запроса.

7.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

7.8. Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза «взносы солидарности» в размере ___% от заработной платы указанных работников.

7.9. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, а также содействовать профсоюзной организации в выполнении Устава Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, по вовлечению работников в Профсоюз.

7.10. Профком обязуется:

- содействовать созданию условий для улучшения положения работников, оказывать помощь в организации выполнения социальных задач;
- оказывать консультационную юридическую помощь работникам по вопросам трудового законодательства;
- организовывать культурно-массовую и физкультурную работу;
- активно работать в комиссиях, создаваемых в организации.

7.11. Профком осуществляет защиту индивидуальных прав, в том числе установленных настоящим коллективным договором, в отношении работников - членов профсоюза и работников, ежемесячно уплачивающих в профсоюзную организацию из заработной платы взносы солидарности в размере 1%.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Постоянный контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно в объеме их компетенции. При осуществлении контроля стороны представляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

8.2. Стороны установили следующий порядок отчетности о выполнении настоящего коллективного договора:

- по результатам выполнения обязательств стороны ежегодно готовят справки о выполнении коллективного договора и направляют их для предварительного обсуждения в структурные подразделения организации не позднее, чем за один месяц до проведения общего собрания (конференции) Работников;
- на общем собрании (конференции) работников Работодатель и Профком докладывают о выполнении обязательств коллективного договора за год;
- при выявлении нарушений выполнения коллективного договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений коллективного договора.

8.3. За нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

8.4. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение ____ лет до _____ года. По истечении указанного срока соглашением сторон коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет.

9.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

9.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

9.3. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду

Руководитель
организации

(дата, подпись, печать)

Председатель первичной
профсоюзной организации
(Представитель работников)

(дата, подпись, печать)

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Тарифные ставки (оклады) по категориям и отдельным профессиям.
3. Положение по системе и формам оплаты труда.
4. Положение о премировании работников организации за основные результаты производственной деятельности.
5. Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам годовой работы.
6. Положение о вознаграждении, дополнительном премировании (за выслугу лет, выполнение срочных или особо важных заданий и т.д.).
7. Смета формирования и расходования средств на потребление.
8. Положение об определении КТУ.
9. Положение о порядке и условиях доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда.
10. Возмещение расходов работнику за разъездной характер работы, а также при командировках и служебных поездках.
11. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений, специалистов.
12. Графики сменности.
13. Положение о предоставлении дополнительных отпусков за работу с вредными и тяжелыми условиями труда, за выслугу лет, ненормированный рабочий день.
14. Соглашение по охране труда, в т.ч. мероприятия по охране труда, смета расходования средств на охрану труда.
15. Перечень работ (производств), при выполнении которых работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.
16. Перечень работ (производств), при выполнении которых рабочие бесплатно обеспечиваются специальной одеждой, спецобувью, предохранительными приспособлениями и другими средствами.
17. Смета расходов фонда социальной защиты работников.
18. Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора.
19. План повышения квалификации и подготовки кадров;
20. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части;
21. Перечень производств и работ, где порядок и место приема пищи устанавливается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (вариант – по согласованию с Профкомом);
22. Положение о чествовании работников в связи с юбилеями со дня рождения, юбилеями трудовой деятельности в организации, уходом на пенсию;
23. Перечень имущества, передаваемого в пользование профсоюзному комитету на время действия коллективного договора
24. Другие приложения.

Приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора и имеют равную с ним юридическую силу.

Коллективный договор должен быть прошит, пронумерован и скреплён печатью.

Коллективный договор составляется в 2-х экземплярах с подписями сторон, заверенных печатями. Для уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду работодателем предоставляются оба экземпляра и заверенная копия коллективного договора.

Содержание

1. Общие положения	4
2. Участники коллективных переговоров	4
3. Подготовка к коллективным переговорам	8
4. Начало проведения коллективных переговоров	9
5. Организация работы комиссии по проведению коллективных переговоров	10
6. Выработка регламента работы комиссии	10
7. Содержание коллективного договора	10
8. Подготовка проекта коллективного договора	12
9. Подписание коллективного договора и его уведомительная регистрация	13
10. Вступление коллективного договора в силу	15
11. На кого распространяется действие коллективного договора	15
12. Составление протокола разногласий и порядок их урегулирования	16
13. Внесение изменений в коллективный договор	16
14. Гарантии и компенсации на время коллективных переговоров	17
15. Осуществление контроля за выполнением коллективного договора	17
16. Ответственность при осуществлении социального партнерства	17
Приложения	19
Макет коллективного договора	34
Примерный перечень приложений к коллективному договору	50

ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ
ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

**Проведение коллективно-договорной
кампании в организациях
Ярославской области**

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Оригинал-макет И. В. Прудникова
Формат А5. Бумага офсетная.
Гарнитура Times New Roman.
Отпечатано в типографии «Гран-При»,
г. Рыбинск, ул. Луговая, 7. Тираж 500 экз.