

Настоящие методические рекомендации предназначены для использования в период проведения коллективно-договорной кампании работниками (их представителями), работодателями (их представителями), другими заинтересованными лицами. Коллективные переговоры по подготовке проектов и заключению коллективных договоров являются одной из форм социального партнерства. В данных рекомендациях кратко изложены основные моменты, на которые участникам коллективных переговоров при подготовке проекта коллективного договора необходимо обратить внимание. Рекомендации подготовлены в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ПОДГОТОВКА И ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Содержание

Предисловие	2
Общие положения	
На кого распространяется действие коллективного договора.....	3
Гарантии и компенсации на время коллективных переговоров.....	4
Коллективные переговоры	
Участники коллективных переговоров.....	4
Подготовка к коллективным переговорам.....	5
Начало проведения коллективных переговоров.....	6
Выработка регламента работы комиссии.....	7
Организация работы комиссии по проведению коллективных переговоров.....	8
Технология и психология переговорного процесса.....	8
Специфика переговоров по заключению коллективных договоров...	12
Структура и содержание коллективного договора	
Подготовка проекта коллективного договора.....	12
Ключевые вопросы коллективного договора.....	14
- время отдыха	
- оплата труда	
- социальная защита молодежи	
- дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы	
- обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации	
Регистрация коллективного договора и контроль за его исполнением	
Подписание коллективного договора и его уведомительная регистрация.....	21
Протокол разногласий и порядок их урегулирования.....	23
Внесение изменений в коллективный договор.....	23
Ответственность сторон за выполнение своих обязательств по коллективному договору.....	23
Образец уведомления о начале коллективных переговоров	25

Примерный регламент работы комиссии по ведению коллективных переговоров.....	26
Макет коллективного договора.....	27
Рекомендуемый перечень приложений к коллективному договору...	49
Протокол разногласий по условиям коллективного договора.....	50
Сопроводительное письмо.....	51

Предисловие.

С учетом изменений в социально-трудовых отношениях в государственной политике в области бюджетной сферы обеспечивается последовательное развитие многоуровневой системы социального партнерства в отрасли. Заключение соглашений на различных уровнях власти и коллективных договоров в организациях и учреждениях культуры не только позволяет улучшать положение работников через дополнительные социальные льготы и гарантии, но и строить взаимоотношения профсоюзных организаций с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями на более конструктивной взаимовыгодной основе. Этому направлению работы в Свердловской территориальной организации профсоюза работников культуры уделяется самое пристальное внимание, как на практическом уровне, имея ввиду конкретную работу по подготовке, заключению и выполнению Соглашений и коллективных договоров, так и на теоретическом, когда анализ и обобщение опыта коллективно-договорного регулирования на основе статистики и других материалов позволяют выявлять степень его эффективности, определять ориентиры для дальнейшего развития и совершенствования. В последние годы возрос потенциал социального партнерства в отрасли как фактор стабильно влияющий на повышение уровня защиты социально-трудовых прав работников.

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 соблюдении трудовой дисциплины, высокой производительности труда, в комфортном микроклимате организации.

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 данном пособии подготовлены рекомендации по порядку ведения коллективных переговоров при заключении коллективного договора. Надеемся, что данные рекомендации и материалы помогут руководителям организаций, профсоюзному активу, другим представителям работников в работе по регулированию социально-трудовых отношений.

Общие положения

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК).

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

На кого распространяется действие коллективного договора.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

В условиях рыночной экономики регулирование социально-трудовых отношений перемещается из центра в организации. Российская Федерация сегодня устанавливает только минимальный уровень прав и гарантий работников, такие как: минимальная заработная плата, минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, минимальные социальные стандарты в области образования, социального страхования, здравоохранения и другие. Их повышение осуществляется преимущественно в соглашениях по социально-трудовым отношениям, коллективных и индивидуальных договорах.

Коллективный договор – документ, имеющий объем – от 10-12 страниц в небольшом учреждении; до 150-200 страниц на крупном промышленном предприятии. Не случайно колдоговор все чаще называют трудовой конституцией (мини – трудовым кодексом) организации. Основная цель колдоговора (для работников) – улучшить их положение по сравнению с законодательством.

Профсоюзным комитетам целесообразно использовать типовые проекты колдоговора своей отрасли, изменив и доработав коллективный договор в соответствии с особенностями своей организации.

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

При проведении коллективных переговоров необходимо руководствоваться Разделом II «Социальное партнерство в сфере труда» ТК РФ, региональными законами «О социальном партнерстве», а также с учетом данных Методических рекомендаций.

Гарантии и компенсации на время коллективных переговоров.

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

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

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.

Коллективные переговоры

Участники коллективных переговоров.

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

В соответствии со (ст. 20 ТК РФ) «Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры». Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора представляет первичная организация Профсоюза.

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

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

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 в порядке, установленном настоящим Кодексом представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель или представительный орган (ст. 31 ТК РФ). При этом целесообразно поручить представлять интересы работников первичной организации Профсоюза.

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).

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

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

Подготовка к коллективным переговорам.

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.

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

Источниками информации о хозяйственно-экономическом положении и деятельности организации могут быть бухгалтерские отчеты организации перед налоговыми органами, органами статистики и другие отчеты, например, бухгалтерский баланс, отчет о прибылях и убытках, отчет об источниках и расходовании средств и др.

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

Работодатель обязан предоставлять профсоюзному комитету не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у него полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ст.ст. 22, 37 ТК РФ и ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Представляемая информация должна включать доходы организации; средства, выделяемые на оплату труда; другие данные. При этом участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной) (ст. 37 ТК РФ, ФЗ «О коммерческой тайне» от 29.07.2004 № 98-ФЗ).

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

Начало проведения коллективных переговоров.

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

В случае если инициатива о начале переговоров исходит от профсоюзного комитета, то на его заседании принимается решение о необходимости заключения коллективного договора и о начале переговоров, утверждается состав комиссии из представителей профсоюзной организации для подготовки проекта коллективного договора и ведения переговоров.

Решение профсоюзного комитета и уведомление с предложением о начале переговоров направляется работодателю. Уведомление составляется в произвольной форме, и в него включаются предложения по срокам, порядку и месту проведения переговоров, составом лиц, избранных в комиссию по коллективным переговорам решением профкома.

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

Получив письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров, работодатель, обязан в течение семи календарных дней вступить в них, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием полномочных представителей со своей стороны для участия в работе комиссии по ведению переговоров (ст. 36 ТК РФ).

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

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

Лица, представляющие сторону, которая уклоняется от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора или нарушила срок, или не обеспечила работу соответствующей комиссии в определенные сроки, а также необоснованно отказывается от заключения коллективного договора, подвергаются в установленном порядке административному штрафу в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей в соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях ст. 5.28 и наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей ст. 5.30).

Выработка регламента работы комиссии.

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

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.

Организация работы комиссии по проведению коллективных переговоров.

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

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

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

Создание комиссии оформляется:

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

Технология и психология переговорного процесса.

Переговоры занимают большое место в деятельности профсоюзов, особенно в период заключения генерального, отраслевых или региональных соглашений, коллективных договоров. Эффективность же их проведения не всегда высока из-за неумения многих профсоюзных работников отделить обсуждаемую проблему от конкретных людей (например, директора предприятия), недооценки роли подготовки к переговорам, преобладания черно-белой стратегии «выигрыш-проигрыш», неумения рассматривать проблему с разных сторон, в том числе и с помощью партнера, использования субъективных критериев оценки выбора решения и так далее.

Переговоры – это *специфический* вид *межличностного взаимодействия* сторон, вид совместной деятельности, ориентированный на разрешение споров или организацию сотрудничества, и предполагающий совместное принятие решения, оформленного письменным соглашением или договором.

Переговоры – это сложный процесс, в котором условно можно выделить четыре этапа: *подготовка, проведение дискуссии, заключение соглашения и его реализация.*

На этапе *подготовки* ведется сбор информации, вычленяется стратегия и тактика поведения, определяются позиции и конечный результат переговоров.

Особое значение – с точки зрения психологии – на этом этапе имеет настрой, уверенность в том, что предложения профсоюзного органа или организации справедливы, объективны и могут служить основой для конструктивного подхода к решению проблемы. Конечно, у администрации организации ресурсов больше: административных, финансовых, информационных и так далее. Но это отнюдь не означает, что у профсоюзной стороны мало шансов на успех: глубокая подготовка к переговорам, вовлечение членов профсоюза в процесс формирования предложений, создание «команды» и прочее существенно расширяют возможности для достижения желаемых результатов. Особое значение имеет вера в то, что предложения профсоюзной

организации при заключении коллективного договора содержат в себе не столько просьбу, сколько предложения профкома о путях более эффективного использования человеческого капитала на благо развития организации.

На этапе подготовки вырабатываются стратегия и тактика переговоров (см. рис. 1). *Стратегия* содержит ответы на вопрос о том, как субъект будет отстаивать свои предложения на протяжении всего периода переговоров. Практика дает примеры использования профсоюзными органами и организациями следующих моделей стратегии: «борьба», «конфронтация», «конкуренция», «сотрудничество». Наиболее оптимальной, с учетом перспектив развития социального партнерства, является стратегия *сотрудничество*. Но она же является и наиболее сложной, ибо при таком подходе участники признают право друг друга на собственное мнение и готовы его понять. Тот, кто опирается на сотрудничество, не старается добиваться своей цели за счет другого, а ищет решения проблемы с соблюдением интересов обеих сторон.

Тактика – это один прием, метод, способ, или несколько, или совокупность взаимосвязанных приемов для реализации выбранной стратегии. Тактика определяется, во-первых, избранной стратегией, а во-вторых, конкретными на момент переговоров условиями.

На втором этапе *дискуссии* стороны выставляют требования, проясняют позиции и ведут поиск взаимоприемлемых решений проблем в области повышения заработной платы, обеспечения безопасных условий труда и так далее.

Интерес другого

Уступка

(потеря самоуважения)

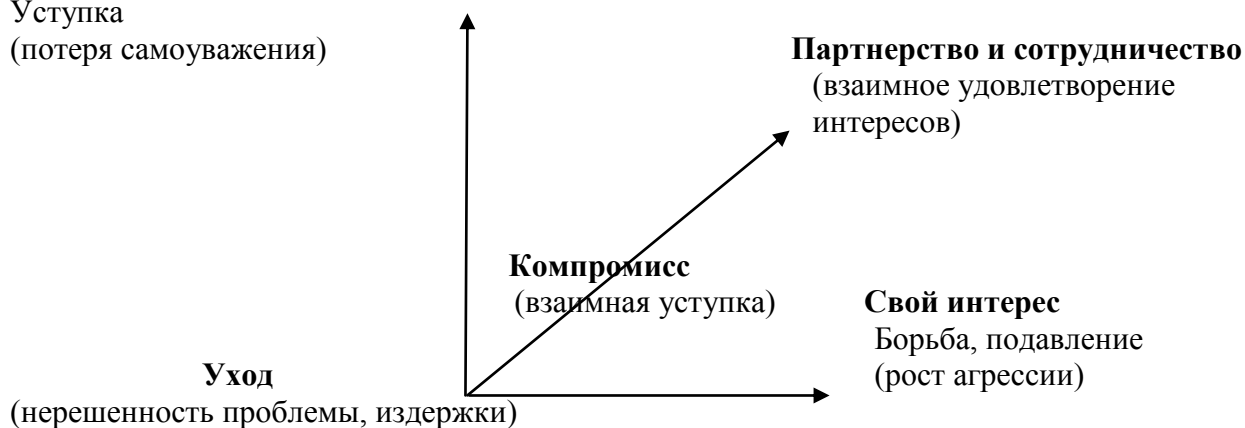


Рис. № 1. Стратегия построения переговоров

Переговоры – это разновидность делового общения, которая имеет свою технологию обмена информацией в основном по трем каналам: вербальному, звуковому и визуальному. Эти каналы обладают различной эффективностью по воздействию на собеседника. Только около 10% - это вербальное воздействие,

определяемое теми словами, которые мы произносим; 30% - воздействие, оказываемое тембром голоса, мелодичностью и ритмикой; а оставшиеся 60% - это воздействие, оказываемое визуально наблюдаемыми компонентами поведения: движениями, взглядами, одеждой, выражением лица, манерами и т. п. Эти данные необходимо учитывать в процессе переговоров.

Очень важно вовлечь партнера в процесс активного поиска различных вариантов решения существующих проблем. Для этого необходимо уметь задавать вопросы. Как говорится: утверждения вызывают сопротивление, а вопросы – ответы. Можно сказать и так: ведение переговоров – это искусство постановки вопросов и умения слушать.

В процессе общения важную роль играют не только слова, умение задавать вопросы и слушать, но и молчание. Специалисты по переговорам советуют: 40% времени говорите, а 60% - молчите. В этом соотношении заложена простая мысль – если поступило неразумное предложение или ведется сильная атака, то лучше всего в этот момент промолчать.

Настоящие переговоры, как говорят психологи, начинаются с момента, когда возникнет первое возражение. Это, наверное, самый тяжелый момент переговорного процесса. Возражения бывают разные, в их основе могут лежать различные причины: непонимание сути предложений, отсутствие необходимой информации, нежелание партнера вести переговоры конструктивно. Большое значение имеет реакция на возражения: она может быть бурной, эмоциональной или обдуманной, ведь девять из десяти возражений можно предвидеть еще до начала беседы.

Существуют различные приемы нейтрализации возражений:

- Пауза: в ходе нее определяется свое дальнейшее поведение;
- Психологическое присоединение к возражению: партнер узнает, что его возражение разумно и имеет право на существование;
- Уточняющие вопросы могут смягчить суть возражения и другие.

В процессе переговоров важную роль играет умение слушать, что предполагает владение следующими приемами.

Во-первых, следует избегать ловушки негативного, предвзятого, избирательного и безразличного слушателя. К ним относятся: *предвзятое* слушание, когда человек заранее знает, что хочет сказать его собеседник; *избирательное* слушание – из всего услышанного путем фильтрации воспринимается только желаемая информация; *отвлеченное* слушание – без проявления эмоций человек воспринимает разные виды информации, в том числе и негативную.

Во-вторых, правила активного слушания партнера по переговорам предполагают не только критическую оценку своей языковой компетенции, но и снисходительного отношения к отклонениям от стандарта в речи собеседника. В фокусе внимания должна быть основная мысль (идея) партнера

и то, как этот фокус перемещается внутри себя. При этом необходимо показывать партнеру о восприятии (понимании) его сообщения. Если же нет, то следует воспользоваться вопросом: «Это очень интересно, но не могли бы Вы уточнить...».

Активное слушание включает также соответствующее невербальное поведение: необходимо смотреть в глаза собеседника, поза должна выражать внимание, вести запись и фиксировать самые важные моменты переговоров; киванием головы и звуками одобрения осуществляется посылка для собеседника невербальных сигналов об интересе к его сообщениям.

В переговорном процессе *акт заключения* соглашения рассматривается как важнейший этап переговоров. В этот момент стороны берут обязательства, которые фиксируются в соответствующем документе. Результат переговоров следует оценивать с позиции его соответствия поставленной перед переговорами целью.

Существуют четыре возможных результата переговоров:

- **Выиграл – проиграл.** Одна сторона добивается всего или почти всего, что предусматривалось сделать. Другая сторона ничего не добивается или добивается очень малого.

- **Проиграл – выиграл.** Одна сторона не добивается ничего или добивается очень малого из того, что предусматривалось сделать. Другая сторона добивается всего или почти всего.

- **Проиграл – проиграл.** Обе стороны потерпели неудачу в достижении соглашения. Противоречивые интересы превалируют над общими интересами. Существует перспектива, что конфликт разрастется до стадии забастовки или локаута.

- **Выиграл – выиграл.** Обе стороны добиваются принятия определенных, но не всех своих первоначальных предложений.

Позитивный результат переговоров следует рассматривать как естественное их завершение. Переговоры считаются завершенными, если:

- Их результаты подверглись тщательному анализу, на основе которого делаются соответствующие выводы;
- Началась работа по *реализации* достигнутых соглашений.

После заключения соглашения или подписания коллективного договора представители профсоюзной организации встречаются с активом и сообщают о результатах переговоров. Оценки могут быть разными, и связано это с тем, что у каждого активиста есть свое представление о том, что такое «хорошо» или «плохо». Для снижения субъективности в оценке достигнутых результатов необходимо использовать критерии, которые на этапе подготовки специально обсуждались при выработке целей переговоров.

Они закончились, документы подписаны. Но переговорный процесс не завершен: впереди *работа по реализации достигнутых соглашений*. Время

покажет эффективность выбранных вариантов и степень ответственности каждой из сторон за выполнение взятых на себя обязательств.

На этом этапе происходит главное: путем организационного и финансового обеспечения идеи документа «материализуются» в виде повышения заработной платы, улучшения условий труда и так далее. Видимые, а порой и невидимые позитивные изменения в жизни трудового коллектива являются определяющим критерием эффективности переговоров.

Специфика переговоров по заключению коллективных договоров.

Коллективные переговоры сегодня проводятся на различных уровнях системы социального партнерства.

Переговоры на каждом уровне имеют определенную специфику и проходят по инициативе любой из сторон. Однако как показывает практика и научные исследования переговоры на всех уровнях в постсоветской России проводятся по инициативе профсоюзов. В связи с этим интересно вспомнить, что первый российский нормативно-правовой акт о колдоговорах – Постановление Совета народных комиссаров (СНК) от 2 июля 1918 г. «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов)» равенства сторон не предусматривал: правом вступления в коллективные переговоры обладали только профсоюзы, именно они разрабатывали проект колдоговора и направляли его работодателю.

Структура и содержание коллективного договора

Подготовка проекта коллективного договора.

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

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

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.

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

- публикация проекта коллективного договора в местной газете, специальной листовке;

- обсуждение проекта в структурных подразделениях;
- анкетирование работников;
- сбор в специально отведенных местах предложений и замечаний;
- консультации в вышестоящих организациях Профсоюза и др.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Содержание и структура колдоговора определяются сторонами в процессе коллективных переговоров. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- Формы, системы и размеры оплаты труда;
- Выплата пособий, компенсаций;
- Механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

- Занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
 - Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
 - Экологическая безопасность и охрана здоровья работников в учреждении;
 - Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
 - Оздоровление и отдых работников и членов их семей;
 - Контроль выполнения коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
 - Отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
 - Другие вопросы, определенные сторонами.

Через коллективные договоры профсоюзы добиваются установления льгот и преимуществ для работников; условий труда, более благоприятных по сравнению с законодательством, соглашениями. В коллективный договор включаются положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК). Прямое предписание содержит следующие 22 статьи ТК: № 52, 53, 103, 111, 113, 119, 135, 136, 168, 173, 174, 175, 180, 189, 190, 191, 196, 236, 272, 287, 374 и 377.

Еще 31 статья ТК содержит рекомендации по включению в колдоговор тех или иных положений: № 8, 41, 82, 96, 100, 101, 116, 121, 128, 130, 131, 134, 139, 143, 144, 147, 149, 152, 153, 154, 158, 159, 178, 179, 234, 263, 292, 301, 313, 323 и 414.

Анализ указанных статей ТК показывает, что коллективный договор имеет следующее минимальное обязательное содержание: 1) обеспечение занятости; 2) режимы труда и отдыха; 3) оплата труда; 4) дисциплина труда; 5) повышение квалификации; 6) регулирование труда отдельных категорий работников; 7) участие работников в управлении организацией; 8) гарантии деятельности первичной профорганизации; 9) охрана труда.

Ключевые вопросы коллективного договора

- Время отдыха.

По закону продолжительность ежегодного отпуска установлена в 28 календарных дней (ст. 115 ТК), по колдоговору можно увеличить отпуск до 29, 30, 31 и более дней. В ряде колдоговоров установлены дополнительные оплачиваемые отпуска за непрерывный стаж работы в организации: 5-10 лет – 1 рабочий день; 10-15 лет – 2 рабочих дня; свыше 15 лет – 3 рабочих дня, а при уходе в отпуск выплачиваемая материальная помощь в зависимости от стажа

работы: до 5 лет – 40% средней зарплаты; 5-10 лет – 60%; 10-15 лет – 80%; свыше 15 лет – 100%.

Важно не допустить упушения в коллективном договоре, например, приведен перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем, но не зафиксирована продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированность, поэтому работодатель предоставляет такой отпуск только на три дня, как этого требует ТК. Конечно, профсоюзам сегодня трудно рассчитывать на две недели, как это было в советское время, однако отпуск 6-7 дней – задача вполне реальная.

Пример формулировки для коллективного договора:

В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим областным и федеральным законодательством.

Учреждения с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников учреждений, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

- работникам с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации – органами власти субъекта Российской Федерации, из местного бюджета - устанавливается органами местного самоуправления;

- за непрерывную работу свыше трех лет в следующих должностях: _____ ;

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

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

- Оплата труда.

Одной из ключевых проблем, с которыми сталкивается профсоюзный комитет в процессе заключения коллективного договора, является обоснование своих требований к работодателю по установлению достойного уровня заработной платы работникам организации. Чтобы обосновать свои требования,

представителям профкома важно владеть методикой анализа имеющихся в организации резервов роста оплаты труда, знать отечественный и зарубежный передовой опыт, рекомендации международных и российских авторитетных организаций.

Задача профсоюзного комитета заключается в том, чтобы добиваться установления такого уровня минимальной ставки заработной платы, при котором обеспечивается не выживание, а воспроизводство рабочей силы. И объективным критерием для установления адекватного уровня минимальной ставки заработной платы выступает минимальный потребительский бюджет или социальный минимум. Минимальный потребительский бюджет ежемесячно публикуется Госкомстатом РФ.

Для проведения такого анализа профком должен располагать всеми необходимыми фактическими данными. И такая возможность предусмотрена Трудовым кодексом (ТК) РФ, в соответствии с которым (ст. 37) не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса стороны должны предоставлять друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Для повышения качества раздела «Оплата труда» в коллективном договоре рекомендуется внести следующие пункты:

Ответственность работодателя:

При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной организации отраслевого Профсоюза.

Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

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

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

- Устанавливать размеры базовых (минимальных) окладов не ниже МРОТ, установленного федеральным законом (правовым актом субъекта РФ).

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

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

- Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе, надтарифных выплатах стимулирующего характера).

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

- Устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника;

- Устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня, субъектов РФ и муниципальных образований (указать конкретные размеры);

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

- Устанавливать оплату труда за сверхурочную работу в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ (указать конкретные размеры);

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

- Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности (указать виды выплат; Положения о выплатах стимулирующего характера являются приложениями к коллективному договору);

- Устанавливать выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника (указать конкретные размеры);

- Осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- Устанавливать работникам надбавки за непрерывный стаж работы (выслугу лет) (указать вид надбавки – за работу в учреждениях культуры, за работу в данном учреждении, размеры, порядок установления стажа и восстановления прерванного стажа, возможность и целесообразность сохранения ранее установленного порядка и размеров их выплаты);

- Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников:

не ниже МРОТ;

Для федеральных учреждений – совокупные выплаты, включающие минимальный оклад, повышающий коэффициент и компенсационные выплаты, не могут быть меньше заработной платы, которую работник получал по должности.

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

- Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц, по месту работы (может быть указан иной вариант выплаты заработной платы – перечисление на счет в банке, указанный работником). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня, установленный правилами внутреннего распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором (ст. 136 ТК).

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

Положения об указанных дополнительных выплатах являются приложениями к коллективному договору.

Положения об оплате труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера (в том числе из внебюджетных источников), принимаются по согласованию с выборным профсоюзным органом коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области, содержащими нормы трудового права, постановлениями Правительства Свердловской области от 04.08.2010 г. 1165-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры и искусства Свердловской области», от 20.09.2010 г. №1348-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных организаций Свердловской области в сфере культуры» и с учетом единых рекомендаций по установлению на федеральном и региональном уровнях систем оплаты труда работников государственных учреждений на соответствующий год.

При введении «эффективного контракта» в отношении каждого работника учреждения должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения. Условия получения вознаграждения

должны быть понятны работнику учреждения и не допускать двойного толкования.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Разработка показателей и критериев эффективности работы должна осуществляться с учетом следующих принципов:

- **объективность** – размер вознаграждения работника учреждения должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- **предсказуемость** – работник учреждения должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- **адекватность** – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника учреждения в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- **своевременность** – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- **прозрачность** – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику учреждения.

В соответствии с ТК РФ системы оплаты труда, в том числе положения о премировании утверждаются с учетом мнения профкома. При выработке своей позиции по отношению к применяемым системам оплаты труда важно, чтобы была обеспечена объективность оценки результатов труда работников, за которые начисляется премия, чтобы показатели оценки устанавливались такие, на которые работник может реально повлиять. Положение об оплате труда в учреждении целесообразно давать в приложении к коллективному договору или как минимум делать ссылку на соответствующий документ, согласованный с профкомом или принятый с учетом его мнения.

В условиях роста потребительских цен важно защитить заработную плату от обесценивания. ТК РФ предусмотрено, что в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.

Профкому необходимо добиваться, чтобы стимулирующие надбавки, а также премии за индивидуальные результаты труда были гарантированы в колдоговоре.

- Социальная защита молодежи.

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации прописать в коллективном договоре следующие пункты:

- Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (*например, не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника*);

- Разработать комплексную программу с молодежью и мероприятия по ее реализации.

- Создать Совет молодых специалистов.

- Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

- Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в организации.

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

Наделить работодателя следующими обязательствами:

- Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

- Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом;

- Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную основную и общественную работу;

- Выделять целевое финансирование на подготовку молодых специалистов.

Наделить Профсоюзный комитет следующими обязательствами:

- Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

- Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

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

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

- Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы.

Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников администрация обязана предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до пяти календарных дней (ст. 118 ТК). Повсеместной колдоговорной практикой в России последних лет стало

предоставление в указанных случаях дополнительного оплачиваемого отпуска, как правило, на 2-3 дня. Например, в одном из колдоговоров работникам предоставляется оплачиваемый двухдневный отпуск в случаях бракосочетания и смерти близких родственников (родители, супруг, дети), в другом договоре – по одному дню, есть организации, где такой отпуск дают на три дня.

Многие колдоговоры предусматривают дополнительные льготы работающим женщинам, например, предоставление один раз в месяц дополнительного оплачиваемого дня отдыха, который они могут использовать в любое время, предупредив накануне администрацию. Эти дни нельзя накапливать и присоединять к отпуску.

- Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

В отдельных случаях профсоюзам удалось закрепить в колдоговоре механизм согласования с профкомом управленческих решений работодателя (как это было в КЗоТ РФ), например, при увольнении членов профсоюза по сокращению численности или штата работников. В большинстве колдоговоров профсоюзы фиксируют положения по гарантиям деятельности первичной профорганизации: помещение для профкома, оплачиваемое рабочее время (например, четыре часа в неделю) неосвобожденным профсоюзным активистам для профсоюзной работы.

Коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством. Если такие условия включены в колдоговор, то они не могут применяться (ст. 9 ТК).

Регистрация коллективного договора и контроль за его исполнением

Подписание коллективного договора и его уведомительная регистрация.

Колдоговор подписывается руководителем организации и председателем профкома. Обычной практикой последних лет стало подписание колдоговора при наличии протокола разногласий, который прилагается к колдоговору. Работодатель обязан размножить колдоговор и разослать его по подразделениям, а также направить колдоговор в местные органы по труду для уведомительной регистрации. Рекомендуем включить в колдоговор эту обязанность работодателя, поскольку закон не предусматривает ответственности за ее неисполнение. Подчеркнем, колдоговор вступает в силу независимо от факта его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК). Профкому рекомендуется направлять колдоговор в вышестоящий профсоюзный орган. Для уведомительной регистрации должны быть представлены три экземпляра коллективного договора. Подписи и печати, их заверяющие, должны быть

подлинными. Страницы во всех экземплярах должны быть пронумерованы. К пакету документов прилагается сопроводительное письмо в котором указываются: стороны, заключившие коллективный договор, и период его действия; фактический адрес организации; контактные телефоны; вид деятельности организации (код по ОКВЭД); форма собственности организации; общая численность работников на день заключения коллективного договора; факт распространения на работников организации федеральных, областных, отраслевых соглашений; наименование и численность работников обособленных структурных подразделений, представительств и филиалов организации, на которых распространяются условия коллективного договора; приложения.

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

Уведомительная регистрация коллективного договора – его регистрация в органах Министерства труда РФ, основная цель которой – выявление статей колдоговора, противоречащих закону, в том числе ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством.

Обязанность направления колдоговора на регистрацию законом возложена на работодателя (ст. 50 ТК). Как показывает практика работодатели далеко не всегда исполняют эти обязанности, а ответственности за это по закону не несут. Подчеркнем, профсоюзы сталкивались с фактами, когда при обращении профкомов в суды, последние отказывались принимать иски о привлечении работодателя к административной ответственности за невыполнение незарегистрированных коллективных договоров. Профсоюзы приняли ряд мер по усилению контроля работодателей, что в корне изменило ситуацию: в субъектах РФ по данным Минтруда доля зарегистрированных коллективных договоров достигает 80-100%.

Положения колдоговора, противоречащие законодательству, признаются недействительными и не применяются, все остальные условия действуют без всяких изъятий. Аналогичен порядок регистрации изменений колдоговора.

Вместе с тем для профсоюзов регистрация колдоговора не стала менее значимой, поскольку в ходе регистрации проводится юридическая экспертиза договора и выявляются статьи, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством (например, выдача зарплаты один раз в месяц (по закону – два). Поэтому регистрация колдоговора для профсоюзов очень важна и нужна, особенно для тех профкомов, в штатах которых нет юристов (а их – подавляющее большинство), и профкомы не всегда в состоянии обеспечить юридическую «чистоту» колдоговора.

Протокол разногласий и порядок их урегулирования.

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

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

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

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

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

Внесение изменений в коллективный договор.

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

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.

Ответственность сторон за выполнение своих обязательств по коллективному договору.

Контроль выполнения колдоговора является важным элементом коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и одним из основных принципов социального партнерства (ст. 24 ТК), он необходим, так как не позволяет сторонам уклониться от взятых на себя обязательств.

Профсоюзные организации контролируют выполнение коллективных договоров и при выявлении нарушений направляют работодателю представление об их устранении, которое должно быть рассмотрено в недельный срок. В случае отказа устранить нарушения или недостижения

соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с федеральным законом (ст. 13 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Для проведения контроля работодатель обязан по запросу профсоюза предоставить необходимую для этого информацию (в течение двух недель после получения запроса – ст. 51 ТК).

В практике установились следующие формы профсоюзного контроля исполнения колдоговора:

- отчет о ходе переговоров на собрании (конференции) работников,
- отчет руководителя организации на заседании профкома,
- рассмотрение вопроса о ходе выполнения колдоговора на заседании комиссии по переговорам и другие.

При этом может проверяться выполнение колдоговора в целом или отдельных его положений (например, раздел об оплате труда). Рекомендуется фиксировать в колдоговоре формы контроля сторон колдоговора (в практике обычно так и делается). Вопросы контроля колдоговора должны включаться в повестку дня собраний, конференций, заседаний профкомов и так далее.

Кроме этого, колдоговор контролируют профсоюзные инспекторы труда, местные органы по труду.

Ответственность работодателя – административная и дисциплинарная – предусмотрена законодательством России. Договорная ответственность сторон устанавливается коллективными договорами и (или) соглашениями.

Впервые ответственность за невыполнение колдоговора устанавливалась в проекте закона «О трудовом договоре», разработанном специальной комиссией учрежденного (также впервые в России) в мае 1917 г. Министерством труда.

В настоящее время за правонарушения в сфере социального партнерства предусмотрена административная ответственность в виде штрафа, налагаемого судом или Гострудинспекцией, в размерах, установленных Кодексом об административных правонарушениях (КоАП) (ст. 4 «Запрещение принудительного труда» и ст. 55 ТК РФ «Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения»).

Уклонение от участия в переговорах о заключении колдоговора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения; непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и контроля выполнения колдоговора, соглашения; необоснованный отказ от заключения колдоговора, соглашения; невыполнение колдоговора, соглашения влечет предупреждение или наложение административного штрафа (ст. ст. 5.28; 5.29; 5.30; 5.31 КоАП). Анализ имеющегося опыта показал, что на всех уровнях социального партнерства переговоры начинают, как правило, профсоюзы, периодически сталкиваясь при этом с уклонением от них работодателя. Уклонением считается отказ работодателя или лица, его представляющего от вступления в коллективные переговоры в течение семи дней после получения письменного сообщения

профкома о начале переговоров, включая необеспечение работы комиссии по переговорам. Срок для коллективных переговоров определен ТК в три месяца. И если по вине работодателя переговоры продолжаются *более трех месяцев*, то налицо правонарушение.

Для привлечения работодателя к ответственности профкому, представляющему работников организации как сторону, потерпевшую от правонарушения, необходимо обратиться с иском в суд или в Государственную инспекцию труда, предоставив доказательства правонарушения, допущенного работодателем.

Как показывает опыт, профкомы редко обращаются в суды или Гострудинспекцию с исками о привлечении работодателей к административной ответственности за вышеуказанные правонарушения. Основная причина – нежелание вступать в открытый конфликт с руководителем и неуверенность в том, что хватит сил добиться реального возмещения вреда коллективу работников, нанесенного неправомерными действиями администрации.

Образец

Работодателю

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о начале коллективных переговоров**

Профсоюзный комитет _____
(наименование организации)

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

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

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение _____
и заключить коллективный договор _____
(срок не более 3 месяцев) (дата)

Интересы работников на переговорах представляют:

(список членов комиссии от стороны работников)

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

Местом переговоров определить _____.
(указать помещение)

Председатель профсоюзного комитета _____
(подпись)

« _____ » _____ 20 ____ г.

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

№	Содержание мероприятий	Примерный срок Примечания
1	Направление письменного уведомления о начале коллективных переговоров	обязательно регистрируется с указанием даты вручения уведомления
2	Издание приказа (приказа-решения) о создании комиссии и проведении коллективных переговоров	не позднее 7 календарных дней с даты регистрации уведомления
3	Выработка порядка разработки и обсуждения проекта колдоговора, определение сроков проведения собрания (конференции) работников по принятию колдоговора	на первом заседании комиссии
4	Разработка проекта колдоговора	2-3 недели
5	Обсуждение проекта колдоговора на заседаниях комиссии	2 недели
6	Обсуждение проекта колдоговора в подразделениях организации	2-3 недели
7	Доработка проекта колдоговора после обсуждения его в подразделениях, составление при необходимости перечня (протокола) разногласий	3-5 рабочих дней
8	Работа комиссии по урегулированию разногласий (при необходимости — составление протокола разногласий)	до 10 рабочих дней
9	Подготовка окончательного варианта проекта колдоговора для вынесения его на решение собрания (конференции) работников	3 рабочих дня
10	Внесение в колдоговор поправок, предложенных на собрании (конференции) работников	3 рабочих дня
11	Подписание коллективного договора	1 день

директор
(НАЗВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ)
Дата _____

Председатель профкома
(НАЗВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ)
Дата _____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 201_ - 201_ гг.
(ПОЛНОЕ НАЗВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ)

Утвержден на общем собрании работников

Протокол № _____ 20 года

Зарегистрирован:

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
(примерный образец)

на _____ год

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице _____
(наименование организации)

и работниками в лице профсоюзного комитета _____,
(наименование организации)

представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее - Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников _____, защищающим их

интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию _____ в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников _____, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Отраслевым и региональным соглашениями по _____ на _____ годы.

(наименование соответствующей отрасли, субъекта РФ)

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

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей профсоюзного комитета в решении этих вопросов.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты данными работниками на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере ____% установленного профсоюзного взноса.
(ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК)

(Примечание: ежемесячные выплаты на счет первичной профсоюзной организации должны быть не менее 50% профсоюзного взноса.)

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором, Отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях _____ (ст. 41 ТК).

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

Примечание: внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности организации, повышение производительности труда на основе внедрения новой технологии, прогрессивных, форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения базовых окладов и других частей заработной платы ниже существующих;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их смежным профессиям у работодателя, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 196 ТК);

2.2.5. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня социального обслуживания работников их отдыха и досуга;

2.2.6. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении государственного, муниципального заказа;

2.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);

2.2.8. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.9. предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.10. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

2.2.11. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.12. соблюдать условия настоящего колдоговора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.13. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.14. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.15. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.16. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.17. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

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

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

2.2.20. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности

(наименование организации)

присущими профсоюзам методами, в т.ч. развитием трудового творческого соревнования, повышением эффективности труда работников и специалистов, с установлением совместно с работодателем систем поощрения;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК);

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК);

2.3.5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК);

2.3.6. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.3.7. как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и

трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.12. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13. добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.14. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзного актива и членов профсоюза;

2.3.15. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества культурных услуг, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег;

2.4.4. беречь имущество работодателя;

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

2.4.7. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8. содержать свое рабочее место в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9. эффективно использовать и бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.10. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации и проживания в общежитии.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):

2.4.11. за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.4.12. за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней

необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.).

2.6. В соответствии с ТК, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.2. по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.3. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.5. по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.6. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);

2.6.7. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.8. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров (управлением персонала) и согласовываются с профсоюзным комитетом. (Приложение № 1 к коллективному договору).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, межотраслевыми и региональным и территориальными соглашениями, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

3.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);

3.2.5. заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 53, 59 ТК);

3.2.6. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.7. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК);

3.2.8. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников -

соответственно не позднее чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

3.2.9. разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации организации, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца);

3.2.10. представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.11. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;
б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
в) проработавшие на предприятии 10 либо 15 лет (по соглашению);
г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

д) инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;

е) работники моложе 18 лет;

ж) вариант I - члены профсоюза(ов),

вариант II - руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы;

3.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, (ч. 4 ст. 82 ТК).

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК);

3.2.13. использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

а) отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);

б) выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

в) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;

г) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, работниками, совместителями;

3.2.14. заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку;

3.2.15. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК).

В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

3.2.16. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК, свободное от работы время (не менее ___ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.17. содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.2.18. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК);

б) лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК);

в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);

г) работающих инвалидов;

д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

ж) руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

3.2.20. Оказывать:

а) предоставлять дотацию на пользование жильем и коммунальными услугами в размере ___% стоимости;

б) возмещать расходы на пользование общественным транспортом в размере ___% стоимости;

в) оплачивать услуги здравоохранения в размере ___% стоимости;

3.2.21. разработать, принять и обеспечить выполнение Программы содействия занятости высвобождаемых работников, обратив особое внимание на:

а) сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;

- б) упреждающую переподготовку высвобождаемых работников за счет средств работодателя;
- в) внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;
- г) увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя, и через центр занятости;
- д) обеспечение мер по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и отраслевыми и региональными соглашениями, настоящим коллективным договором;

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК);

3.3.4. обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятия составляет 40 (или другое) часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников и отдельных участков производства определена и отражена в Приложении № 3.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №4 к коллективному договору), утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №5 к коллективному договору) (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК).

4.3. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 105 ТК) (Приложение № 6 к коллективному договору).

4.4. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК.

4.5. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК).

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК).

5.3.1. **24 июля 2015 г.** вступил в силу закон **о дополнении Трудового кодекса статьей 262.1.** о том, что **одному из родителей** (опекуну, попечителю, приемному родителю), **воспитывающему ребенка-инвалида** в возрасте до восемнадцати лет, **ежегодный оплачиваемый отпуск** предоставляется по его желанию в удобное для него время. Эта льгота действует до дня достижения ребенком-инвалидом 18 лет. Для этого работнику необходимо представить Справку об установлении инвалидности ребенка, Свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка, Справку с места работы другого родителя о том, что он не воспользовался правом на данную льготу.

5.3.2. Женщинам и одиноким мужчинам, имеющим двоих и более детей до 12 лет вполне можно настаивать на предоставлении отпуска в удобное для них время, в том числе летом.

5.4. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (Приложения № 3, 7):

- а) за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК);
- б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК);
- в) в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках").

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК).

5.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

5.7.1. на основании письменного заявления работника предоставляется отпуск:

а) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

б) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой - до 14 календарных дней в году;

в) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

г) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК);

в коллективном договоре могут быть предусмотрены и другие случаи.

5.8. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

5.9. Оплата отпусков.

5.9.1. исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

В коллективном договоре может быть определен другой порядок расчета оплаты основного и дополнительного отпусков, улучшающий положение работников.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК).

6.2. Оплата труда производится на основе Положения об окладах, которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 8 к коллективному договору) (ст.ст. 135, 143 ТК).

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда в Свердловской области минимальная заработная плата устанавливается для работников организаций бюджетной сферы с 1.10.2015 г. – в размере 8154руб.; с 1.10.2016 г. – в размере 8862 руб. Соглашение о минимальной заработной плате на 2015-2016 гг. в Свердловской области.

По Соглашению между Министерством культуры Свердловской области и Свердловской территориальной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2014 - 2016 гг. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

6.4. Труд работников оплачивается в соответствии с НСОТ (новой системой оплаты труда) и целевыми показателями прописанными в «дорожной карте», в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 135 ТК).

Установить, что:

- размер доплат работникам за работу в ночную смену - 40% тарифной ставки (оклада), а за работу в вечернее время - соответственно 20%.

6.4.1. Работодатель обязуется:

а) оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;

б) оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);

в) оплачивать время простоя по вине работника в размере 1/3 средней тарифной ставки (оклада).

В коллективном договоре можно предусмотреть иное;

г) оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере.

Примечание: работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере (ст.ст. 152, 153 ТК).

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

д) производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, вредными и тяжелыми условиями труда, предусмотренным соответствующим локальным нормативным актом, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 11 к коллективному договору) (ст.ст. 146 и 147 ТК);

е) производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

ж) производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст.ст. 130, 134 ТК) и соответствующим Положением, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 12 к коллективному договору).

з) выплачивать премию согласно Положению о премировании, определенному для каждой конкретной категории работников и каждого производства, принятому работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 144 ТК). Руководителям, специалистам и служащим выплачивать премию за основные результаты хозяйственной

деятельности также согласно действующим положениям, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 13 к коллективному договору);

и) выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором (соглашением). \

к) извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК);

л) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

м) производить выплату заработной платы в денежной форме.

6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

6.6. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам.

6.7. Указать в коллективном договоре перечень всех систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК) с тем, чтобы каждый работник имел полное представление о том, на какие дополнительные выплаты, помимо основной заработной платы, он может рассчитывать.

Особенности применения систем нормирования труда в организации

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. введение и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета;

6.8.2. осуществлять применение систем нормирования труда в организации, порядок введения, замены и пересмотра норм труда в соответствии с Положением, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 15 к коллективному договору);

6.8.3. извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК);

6.9. Профсоюзный комитет обязуется:

6.9.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.9.2. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.9.3. обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение

трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.9.4. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.9.5. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда (ст. 226 ТК) выделить в 200__ году _____ рублей.

Утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по:

- а) улучшению условий и охраны труда;
- б) санитарно-бытовому обеспечению;

Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и "охраны труда и безопасности работ. Создает и укрепляет службы охраны труда и безопасности, оборудует и обеспечивает работу уголков охраны труда.

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирует работу комитетов (комиссий) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда за счет средств работодателя.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.4.2. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.4.3. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК);

7.4.4. организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК) (Приложение № 17 к коллективному договору);

7.4.5. медицинские осмотры проводятся за счет работодателя и входят в состав затрат, включенных в себестоимость продукции (работ, услуг) (ст. 213 ТК, ст. 255 НК);

7.4.6. проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета.

Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК).

7.4.7. создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК);

7.4.8. повышать заинтересованность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета (например, выделение от 2 до 4 часов в неделю оплачиваемого рабочего времени для выполнения их функций, доплата к должностным окладам и др.);

7.4.9. обеспечить либо создать в ____ году медицинские пункты для лечебно-профилактического и медицинского обслуживания работников в организации;

7.4.10. ежегодно проводить смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и подводить их итоги. Поощрять победителей денежными премиями, подарками

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

7.5.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.5.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы,

7.5.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.6. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

7.6.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.6.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.6.3. проходить обучение 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;

7.6.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

7.6.5. 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.

Раздел 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

8.1. освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время.

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.2. установить для женщин, имеющих детей в возрасте ____ (до 8-10 лет), сокращенную ____ (30-35) часовую рабочую неделю без уменьшения заработной платы;

8.1.3. не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (вариант 14 лет), детей-инвалидов до 16 лет;

8.1.4. предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (вариант: 10-12) лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы (вариант: с частичной оплатой) в количестве _____ (одного, двух дней) в месяц;

8.1.5. Освободить от платы за содержание детей в детских дошкольных учреждениях работодателя:

а) многодетные семьи работников, имеющих 3-х и более детей;

б) семьи, в которых один из родителей инвалид I-II группы;

г) _____

Многодетным семьям работников, имеющих трех и более детей, дети которых посещают городские детские дошкольные учреждения, производить выплату материальной помощи в размере _____ родительской платы.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых семей, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:

9.1. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

9.2. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации образовательной организации высшего образования, к минимальному окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 %, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года. (Согласно Соглашению Министерства культуры Свердловской области и Свердловской территориальной организации Российского профсоюза работников культуры на 2014-2016 гг.)

9.3. Выпускники профессиональных образовательных учреждений и образовательной организации высшего образования, получившие образование по очной форме обучения, поступившие на работу в организации культуры и искусства, осуществляющие деятельность на территории Свердловской области, по полученной специальности в год окончания образовательной организации, имеют право на получение единовременного пособия на обустройство хозяйством. Размер, условия, порядок выплаты и возврата единовременного пособия определяются нормативными актами Правительства Свердловской области. (Согласно Соглашению Министерства культуры Свердловской области и Свердловской территориальной организации Российского профсоюза работников культуры на 2014-2016 гг.)

9.4. Создать Совет молодых специалистов

9.5. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых и специалистов.

9.6. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.7. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.8. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью (в т.ч. технической), удовлетворение творческих способностей и интересов.

9.9. Оказывать единовременную материальную помощь молодым работникам, призываемым в армию, в размере _____ рублей;

предоставлять материальную помощь лицам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы в размере _____ руб. (вариант - не менее 5 минимальных размеров оплаты труда на данном предприятии), для соответствующего обустройства.

9.10. Профсоюзный комитет обязуется:

9.10.1. создавать при профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

9.10.2. активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.10.3. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

9.10.4. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК);

9.10.5. контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.69 ТК;

9.10.6. добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т.п.;

9.10.7. информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации, о работе Молодежного совета областной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК);

финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

10.1.2. обеспечить заключение (с учетом мнения профсоюзного комитета) договоров со страховыми медицинскими организациями на обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

10.1.3. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

10.1.4. своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

10.1.5. представлять списки работников в муниципальные учреждения здравоохранения для проведения дополнительной диспансеризации за счет бюджетных средств.

10.1.6. в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки средней стоимостью ____ рублей за счет средств учреждения и других финансовых источников;

10.1.7. обеспечить выделение денежных средств для оснащения аптек, приобретения лекарств, обеспечения других оздоровительных мероприятий;

10.1.8. организовать дополнительное пенсионное страхование работников за счет средств работодателя;

10.1.9. обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

10.2.3. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

10.3. Стороны обязуются совместно организовывать и проводить работу:

- по дополнительной диспансеризации работников за счет бюджетных средств;

- по профилактике ВИЧ, и других социально значимых заболеваний, табакокурения, злоупотребления алкоголем среди работников, студенческой молодежи (с оформлением стендов, организацией лекций, корпоративных программ), пропаганде здорового образа жизни.

10.4. Стороны согласились на следующие социальные гарантии, компенсации и льготы:

10.4.1. выделять средства для поощрения победителей соревнования за звание "Лучший в профессии" в соответствии с Положением об этом соревновании;

10.4.2. поощрять за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 10 (15) лет в связи с

50-летием - в размере - _____ руб.

55-летием - в размере - _____ руб.

60-летием - в размере - _____ руб.;

10.4.3. установить поощрительную систему при присвоении почетных званий работника учреждения:

в размере _____ руб.

в размере _____ руб.

в размере _____ руб.;

10.4.4. работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск до 5-ти дней в случаях:

• собственная свадьба;

• свадьба детей;

• рождение ребенка;

• смерть супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

10.4.5. работодатель представляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) первоклассника;

10.4.6. оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере до _____ руб.;

б) перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере до _____ руб.;

в) при рождении ребенка (отцу или матери) до _____ руб.;

г) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.);

10.4.7. профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях;

Культура, спорт, вопросы быта

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.5. Работодатель:

10.5.1. отчисляет профсоюзному комитету денежные средства в сумме ____ тыс. рублей на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (вариант: ____% от фонда заработной платы работников (ст. 377 ТК);

10.5.2. способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

10.5.3. сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы;

10.6. Профсоюзный комитет:

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

Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

11.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

11.2.2. содействия их занятости;

11.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

11.2.4. соблюдения законодательства о труде;

11.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК).

11.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

11.4.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

11.4.2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК части третья-пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

11.4.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК, ст. 17 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

11.4.4. безвозмездно предоставлять профсоюзной организации, действующей на предприятии, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с колдоговором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

11.4.5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором.

11.4.6. производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК, ст. 28 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

11.4.7. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК);

11.4.8. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере ____% от их заработка.

Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня (в размере, определенном в колдоговоре). Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза (см. п. 1.6. настоящего колдоговора);

11.4.9. перечислять ежемесячно, в день выплаты заработной платы, на расчетный счет профсоюзного комитета 0,15-0,3-1% и более от фонда оплаты труда - ст. 377 ТК, но не менее размеров определенных Отраслевым соглашением);

11.5. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

11.5.1. для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя:

председателю профсоюзного комитета _____ часов в неделю,

его заместителю _____ часов в неделю,

уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда _____ часов в неделю;

11.5.2. на время кратковременной учебы

11.5.3. для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

11.6. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК).

11.7. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2. Стороны обязуются:

12.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

12.2.2. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.

12.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

12.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, либо виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК, ст. 55 ТК).

Раздел 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на _____ (от одного года до трех лет).
(указать срок конкретно)

Он вступает в силу со дня подписания (вариант: с _____, т.е. указанной конкретной даты, установленной коллективным договором) (ст. 43 ТК).

13.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации _____ коллективный договор
(работодателя)

сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

13.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

13.5. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение _____ дней после подписания колдоговора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Трудовой договор.
2. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
3. Правила внутреннего трудового распорядка.
4. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
5. Положение об окладах, применяемых в организации.
6. Положения о стимулирующих выплатах и премировании работников, руководителей, специалистов, служащих
7. Соглашение (план мероприятий) по охране труда и сметы расходования средств.
8. Положение о порядке предоставления беспроцентных займов и субсидий работникам на приобретение жилья.
9. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).
10. Протокол разногласий по несогласованным вопросам коллективного договора на 20 - _____ год.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников

Представитель работодателя:
Директор

МП

Представитель работников:
Председатель профсоюзного комитета

МП

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ

по условиям коллективного договора на _____ г.г.

(примерный вариант оформления)

№	Дата, номер протокола заседания комиссии	Сторона, выдвигающая предложение	Содержание предложения	Доводы, по которым оно отклонено	Принятое на комиссии решение
1	Протокол № _____ от «__» _____ 200__ г.	Работодатель	Исключить из проекта колдоговора п. _____	Отсутствие средств	Рассмотреть вопрос повторно во II квартале
2					
3					

Подписи представителей сторон _____

Дата

СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО

Оформляется заявителем на бланке организации (лист формата А4).

В Департамент по труду и занятости
населения Свердловской области

В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора (изменений или дополнений к коллективному договору) между _____

(указываются стороны, заключившие коллективный договор, и период его действия)

Фактический адрес организации - (указывается, если адрес не содержится в официальном бланке).

Контактные телефоны - (указываются, если номера телефонов не содержатся в официальном бланке).

Вид деятельности организации (код по ОКВЭД) - (если организация осуществляет несколько видов деятельности, то указывается основной вид деятельности).

Форма собственности организации.

Общая численность работников на день заключения коллективного договора.

Факт распространения на работников организации федеральных, областных, отраслевых, тарифных (профессиональных) соглашений.

Наименование и численность работников обособленных структурных подразделений, представительств и филиалов организации, на которых распространяются условия коллективного договора.

Приложения:

коллективный договор (с приложениями) - 3 экземпляра (листы прошиты, пронумерованы и скреплены печатью) (в случае представления для уведомительной регистрации копий коллективного договора обязательно прилагается оригинал; представляемые копии должны быть заверены печатью организации и подписью должностного лица);

выписка или копия решения общего собрания (конференции) работников организации об утверждении коллективного договора.

Руководитель организации _____
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

