

Общественное объединение -  
«Всероссийский Электропрофсоюз»

**СБОРНИК**  
**методических материалов по проведению**  
**коллективно-договорной кампании в организациях**

2009 г.

## **СОДЕРЖАНИЕ**

Наименование	Стр.
<b>Введение</b>	4
<b>Методические рекомендации по проведению коллективных переговоров по заключению коллективного договора</b>	5
1. Общие положения	6
2. Участники коллективных переговоров	6 - 8
3. Подготовка к коллективным переговорам	8 - 9
4. Начало проведения коллективных переговоров	9 - 10
5. Организация работы комиссии по проведению коллективных переговоров	11
6. Подготовка проекта коллективного договора	11 - 13
7. Подписание коллективного договора и его уведомительная регистрация	13
8. Составление протокола разногласий и порядок их урегулирования	13 - 14
9. Гарантии и компенсации на время коллективных переговоров	14
<b>Приложение 1. Уведомление о начале коллективных переговоров</b>	15
<b>Приложение 2. Приказ «О проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора»</b>	16
<b>Приложение 3. Примерное положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора</b>	17 - 19
<b>Приложение 4. Протокол разногласий по условиям коллективного договора</b>	20
<b>Приложение 5. Примерная памятка для участников коллективных переговоров</b>	21 - 24

<b>Примерный макет коллективного договора</b> (методические рекомендации)	25
1. Общие положения	25 - 26
2. Производственно-экономическая деятельность	26 - 27
3. Трудовые отношения	27 - 28
4. Рабочее время и время отдыха	28 - 31
5. Оплата и нормирование труда	31 - 34
6. Обеспечение занятости. Подготовка и повышение квалификации персонала	34 - 38
7. Организация и обеспечение охраны и условий труда	38 - 43
8. Социальные гарантии и льготы	43 - 45
9. Социальная защита работников в случае признания организации несостоятельной (банкротом)	46
10. Социальное, медицинское и пенсионное страхование	46 - 47
11. Социальная защита молодежи	47 - 48
12. Гарантии деятельности профсоюзной организации	48 - 50
13. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон	50
<b>Примерный перечень приложений к коллективному договору</b>	51
<b>Соглашение по охране труда (примерная форма)</b>	52

## Введение

Настоящий Сборник методических материалов по проведению коллективно-договорной кампании в организациях предназначен для использования первичными профсоюзными организациями Общественного объединения - «Всероссийский Электропрофсоюз» в период проведения коллективно-договорной кампании.

Методические материалы подготовлены Отделом социально-трудовых отношений и оплаты труда совместно с Отделом охраны труда и Юридическим отделом Всероссийского комитета «Электропрофсоюз» в соответствии с законодательством Российской Федерации: Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.01г. с учетом изменений и дополнений (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г. № 10-ФЗ, Кодексом РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ с учетом изменений и дополнений.

При подготовке данного Сборника использован опыт практической работы по разработке и заключению коллективных договоров в организациях электроэнергетики и электротехники с различными формами собственности.

## **Методические рекомендации**

**по проведению коллективных переговоров  
по заключению коллективного договора**

## ***1. Общие положения***

1.1. Коллективные переговоры в организации проводятся с целью подготовки и заключения коллективного договора – правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения в организации и заключаемого работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.2. Коллективные переговоры проводятся в соответствии с Разделом II «Социальное партнерство в сфере труда» ТК РФ (гл. 6), а также с учетом настоящих Методических рекомендаций.

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

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

1.4. Коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора могут проводиться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

1.5. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Изменения в коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в коллективном договоре, а если он не определен – в порядке, установленном законодательством для его заключения (ст.44 ТК РФ).

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения). По соглашению сторон, подписавших коллективный договор, льготы и компенсации, выплачиваемые работникам сверх норм, установленных законодательством, могут распространяться только на членов профсоюза.

## ***2. Участники коллективных переговоров***

2.1. Сторонами коллективных переговоров являются работники и работодатель в лице их представителей.

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

2.3. Представителями стороны работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении (изменении) коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым кодексом РФ, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ст.33 ТК РФ).

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

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

2.5. Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора представляет первичная профсоюзная организация (ст.29 ТК РФ).

2.6. В случае, когда в организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников, она обладает исключительным правом на представительство интересов работников. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст.30 ТК РФ). Как правило, это производится путем обращения работника – не члена профсоюза в профком с соответствующим заявлением. Профком первичной профсоюзной организации, объединяющей большинство работников, может не учитывать в процессе коллективных переговоров мнение не представленного на переговорах меньшинства работников, не уполномочивших его представлять свои интересы.

2.7. При наличии двух и более первичных профсоюзных организаций, объединяющих более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов в течение пяти рабочих дней создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки проекта коллективного договора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. Если отдельные первичные профсоюзные организации в указанный срок не направили своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия, а за этими профсоюзными организациями в течение одного месяца со дня начала коллективных

переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа (ст.37 ТК РФ).

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

2.9. Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой поручается направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников, а также проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора (ст.37 ТК РФ).

2.10. В Межрегиональных компаниях при заключении единого коллективного договора интересы работников на коллективных переговорах представляет Совет представителей первичных профсоюзных организаций (СП ППО).

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

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

3.2. Коллективным переговорам должна предшествовать подготовительная работа профсоюзного комитета. Прежде всего, необходимо провести анализ социально-экономической обстановки и финансового положения организации.

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

3.4. На основе проведенного анализа профсоюзный комитет вырабатывает свои требования на коллективных переговорах, учитывая необходимость сочетания в них как интересов собственников в развитии производства и получении прибыли, так и интересов работников в повышении заработной платы, льгот и гарантий.

3.5. При необходимости профсоюзный комитет может проводить на начальной стадии коллективных переговоров консультации со специалистами организации с целью уточнения показателей социально-экономического положения организации, разрабатываемых планов и программ. Профсоюзный комитет имеет право пригласить экспертов, специалистов и посредников для участия в коллективных переговорах. Оплата услуг производится

приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором (ст.39 ТК РФ).

3.6. 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»\*). Предоставляемые сведения должны включать информацию о доходах организации; средствах, выделяемых на оплату труда; размерах дивидендов по акциям и другие запрашиваемые данные. При этом участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне. В случае разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.7. В соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ непредоставление информации работодателем в срок, установленный законом (не позднее двух недель со дня получения запроса), влечет наложение административного штрафа (ст. 5.29\*\*).

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

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

---

##### **\* Статья 17. Право профсоюзов на информацию (извлечение)**

Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам.

Профсоюзные органы имеют право обсуждать полученную информацию с приглашением представителей работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов управления организацией, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

##### **\*\* Статья 5.29. Непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения**

Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, - влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

(в ред. Федерального закона от 22.06.2007 N 116-ФЗ)

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 или продлению срока действия действующего договора.

Как правило, инициатива начала переговоров исходит от профсоюзного комитета. В этом случае на заседании профкома принимается решение о необходимости заключения коллективного договора и о начале переговоров, утверждаются кандидатуры из представителей профсоюзной организации в состав комиссии для подготовки проекта коллективного договора и ведения переговоров. Решение профкома и уведомление с предложением о начале переговоров письменно направляется работодателю.

4.2. Уведомление составляется в произвольной форме. В нем рекомендуется сформулировать предложения по срокам, порядку и месту проведения переговоров, указать состав лиц, избранных в комиссию по коллективным переговорам со стороны работников (Приложение 1).

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

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

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

4.6. Лица, представляющие сторону, которая уклоняется от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или нарушила срок, или не обеспечила работу соответствующей комиссии в определенные сроки, подвергаются в установленном порядке административному штрафу в соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях (ст. 5.28\*\*\*).

---

**\*\*\* Статья 5.28. Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения**

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки - влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

(в ред. Федерального закона от 22.06.2007 N 116-ФЗ)

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

5.1. Стороны на равноправной основе образуют комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, его заключения и организации контроля за его выполнением.

5.2. Формирование списка кандидатур представителей работников в состав комиссии проводится на заседании профкома организации и утверждается решением профкома или решением собрания (конференции) работников.

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

5.4. Создание комиссии оформляется приказом работодателя (его представителя) и постановлением профсоюзного комитета (Приложение 2).

5.5. После создания комиссии для проведения коллективных переговоров целесообразно выработать Положение и регламент работы комиссии, определяющие порядок подготовки и проведения заседаний комиссии, порядок обсуждения рассматриваемых вопросов, ведение делопроизводства и другие вопросы, связанные с работой комиссии. Примерное Положение о комиссии дано в Приложении 3.

5.6. Заседания комиссии в соответствии с утвержденным Положением 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.

5.7. Работа комиссии должна быть отражена в протоколах ее заседаний, подписываемых председателем (сопредседателями сторон) комиссии и секретарем комиссии (данного заседания).

## ***6. Подготовка проекта коллективного договора***

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

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

Особенностью российской действительности является то, что собственник по законодательству не является стороной трудовых отношений и коллективных переговоров, часто не известен, а руководитель организации, осуществляя функции работодателя, может меняться по решению собственника. Возникают ситуации, при которых не складываются отношения в духе социального

партнерства, новый руководитель не признает договоренностей, подписанных прежним. В связи с этим, профкому нужно пытаться выстраивать отношения не только с руководителем, но и с собственником (учредителем) организации или с его (их) управленческой структурой - «Советом директоров».

6.3. Основой при разработке коллективных договоров (внесении изменений в коллективные договоры) являются соответствующие отраслевые (федеральные, региональные, территориальные) соглашения; территориальные (региональные) трехсторонние соглашения. Нормы коллективного договора не должны ухудшать соответствующие обязательства этих соглашений.

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

6.5. При подготовке проекта коллективного договора представителям стороны работников следует изучить и проанализировать предоставленную работодателем информацию, правовые нормативные акты, содержание отраслевого, территориального (регионального) соглашений, примерный макет коллективного договора, методические рекомендации по проведению коллективно-договорной кампании и другие материалы.

6.6. Коллективные переговоры следует стараться вести в атмосфере полной гласности. В этих целях профкому целесообразно, в частности, осуществить:

- публикацию проекта коллективного договора в местной газете, специальной листовке;
- обсуждение проекта в структурных подразделениях;
- анкетирование работников;
- сбор в специально отведенных местах предложений и замечаний работников;
- консультации в вышестоящем профоргане и другое.

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

6.8. По завершении переговоров проект коллективного договора передается профсоюзным комитетом в структурные подразделения организации для его обсуждения работниками.

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

6.9. Комиссия на своих заседаниях обсуждает замечания и предложения, поступившие в период предварительного обсуждения проекта коллективного договора, вносит в него согласованные сторонами комиссии изменения и передает его сторонам коллективных переговоров.

6.10. Для выявления условий коллективного договора, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, проект коллективного договора целесообразно направить на предварительную экспертизу в территориальные организации профсоюза и, по

согласованию сторон, в соответствующие органы по труду. Специалисты территориальных организаций профсоюза, органов по труду, рассмотрев проект коллективного договора, проводят консультации с представителями сторон, при необходимости вносят предложения по приведению условий коллективного договора в соответствие с действующим законодательством и соглашениями.

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

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

7.2. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем (его представителем) в соответствующие органы по труду для уведомительной регистрации (ст.50 ТК РФ).

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

7.4. Два экземпляра зарегистрированного коллективного договора (с приложением замечаний и рекомендаций) возвращаются представителю работодателя, один из которых он передает в профком. Третий экземпляр остается на хранении у регистрирующего органа. Изменения к коллективному договору также подлежат регистрации.

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

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

8.2. Протокол разногласий (Приложение 4) составляется, если в ходе коллективных переговоров представители сторон не смогли прийти по всем положениям проекта коллективного договора к согласию (по не зависящим от них причинам или из-за разных позиций представителей сторон).

В протокол разногласий каждой из сторон вносятся окончательно сформулированные предложения и все альтернативные формулировки, а также предложения по мерам, необходимым для устранения причин разногласий и сроках возобновления переговоров.

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

8.4. В течение трех рабочих дней после составления протокола разногласий стороны коллективных переговоров проводят консультации и формируют примирительную комиссию из представителей сторон на равноправной основе. Примирительная комиссия в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании рассматривает протокол разногласий – трудовой спор. При взаимном согласии сторон этот срок может быть продлен. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом, имеющим обязательную силу для сторон трудового спора (ст.402 ТК РФ).

При не достижении согласия в примирительной комиссии стороны могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника.

Посредник рассматривает протокол разногласий и дает рекомендации по существу спора.

На основе рекомендаций примирительной комиссии или посредника, если они приняты сторонами, комиссия по коллективным переговорам дорабатывает проект коллективного договора или продолжает коллективные переговоры.

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

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

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

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

Примерная Памятка для участников коллективных переговоров дана в Приложении 5.

**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 \_\_\_\_\_ (срок не более 3 месяцев) и заключить коллективный договор до \_\_\_\_\_ (число, месяц).

Интересы \_\_\_\_\_ работников на \_\_\_\_\_ переговорах представляют: \_\_\_\_\_ (список членов комиссии от стороны работников).

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

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ (подпись)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 200 г.

**П Р И К А З\***

\_\_\_\_\_ (дата)

№ \_\_\_\_\_

**О проведении коллективных переговоров  
по подготовке и заключению коллективного договора**

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

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на \_\_\_\_\_ годы.

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

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

4. Утвердить регламент работы комиссии по ведению переговоров по заключению коллективного договора на \_\_\_\_\_ годы.

5. Заседания комиссии проводить в (указать помещение) еженедельно по \_\_\_\_\_ (день недели) \_\_\_\_ (час).

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

7. Начальнику АХО \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) подготовить помещение \_\_\_\_\_ для ведения переговоров, обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы оборудованием.

Работодатель \_\_\_\_\_ (подпись)  
(должность)

.....

**\*Примечание:**

Возможно издание аналогичного совместного с профкомом решения, например, приказ-решение.

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
*о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора (наименование организации)*

**1. Общие положения.**

1.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора (наименование организации) (далее - Комиссия), образованная в соответствии со ст.35 Трудового кодекса РФ, в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, трудовым законодательством РФ, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на организацию, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

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

**2. Основные цели и задачи Комиссии.**

2.1. Основной целью Комиссии является:

- достижение согласования интересов сторон социально-трудовых отношений через их коллективно-договорное регулирование.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора;
- заключение коллективного договора;
- осуществление контроля за выполнением коллективного договора;
- подготовка проектов дополнений и изменений в действующий коллективный договор;

2.3. Для выполнения поставленных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

- ведет коллективные переговоры;
- получает информацию по предприятию (организации);
- получает информацию о социально-экономическом положении в регионе, в отдельных отраслях его экономики, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора (изменений и дополнений);
- готовит проект коллективного договора (изменений и дополнений);
- создает рабочие группы с привлечением специалистов;

- приглашает, при необходимости, для участия в своей работе представителей вышестоящей профсоюзной организации, органов государственной власти и местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций;
- проводит обсуждение проекта коллективного договора работниками производственных подразделений организации;
- собирает и обобщает предложения и замечания, поступившие от работников, принимает решение об их включении или не включении в проект коллективного договора;
- организует контроль за выполнением коллективного договора;
- содействует урегулированию разногласий, возникающих при заключении и реализации коллективного договора.

### **3. Состав и формирование Комиссии.**

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении (изменении) коллективного договора и осуществлении деятельности Комиссии по контролю за его выполнением интересы стороны Работников представляет первичная профсоюзная организация \_\_\_\_\_ (наименование организации) в лице \_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность), интересы стороны Работодателя \_\_\_\_\_ (наименование организации) – руководитель (должность руководителя) (или иное уполномоченное работодателем лицо) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность).

3.2. Количество членов Комиссии, представителей от каждой стороны - \_\_\_\_ человек.

3.3. Первичная профсоюзная организация и Работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образуя Комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений);
- организацию контроля за выполнением коллективного договора;
- разрешение коллективных трудовых споров.

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии - координатора стороны и его заместителя.

### **4. Члены Комиссии.**

4.1. Члены Комиссии:

- участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп в соответствии с регламентом проведения коллективных переговоров, в подготовке проектов решений Комиссии;

- вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп;
- содействуют реализации решений Комиссии;
- несут ответственность перед стороной, уполномочившей представлять ее интересы.

4.2. Полномочия членов Комиссии, координаторов сторон Комиссии и их заместителей удостоверяется соответствующими решениями сторон социально-трудовых отношений, образовавшими Комиссию.

## **5. Порядок работы Комиссии.**

5.1. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее половины членов Комиссии - представителей от каждой стороны.

5.2. Первое заседание Комиссии проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства письменного уведомления от другой стороны с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, иницилирующей переговоры.

5.3. Заседания Комиссии оформляются протоколом, который ведет секретарь Комиссии или один из членов комиссии по поручению председательствующего на заседании. Протокол не позже начала следующего заседания Комиссии подписывается координаторами сторон (а в их отсутствие - их заместителями) в двух экземплярах и передается координаторам сторон (их заместителям).

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

5.5. Решение о назначении председательствующего на следующем заседании Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания. Председательствуют на заседаниях Комиссии, как правило, поочередно координаторы (их заместители) сторон Комиссии.

5.6. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии, в целях подготовки очередного заседания Комиссии проводит консультации и обеспечивает взаимодействие сторон для достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение очередного заседания Комиссии.

## **6. Обеспечение деятельности Комиссии.**

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

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

№ п/п	Дата, № протокола заседания комиссии	Кто выдвигает предложение	Содержание предложения	Доводы, по которым оно отклонено	Принятое на комиссии решение
1	2	3	4	5	6
1.	Протокол №1 от 25.09.2008	Профком	Повысить минимальную тарифную ставку с 01.01.2009г. до 6000 руб. в месяц	Работодатель: нет средств, заказчики должны предприятию _____ млн. руб., которые начнут поступать лишь во 2-ом квартале	Рассмотреть вопрос повторно во 2-ом квартале
2.		Работодатель	Исключить из проекта колдоговора п.3.2.1.	Отсутствие средств	Рассмотреть вопрос повторно во 2-ом квартале

Подписи представителей сторон

Дата

## **ПРИМЕРНАЯ ПАМЯТКА для участников коллективных переговоров**

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

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

В данных рекомендациях кратко изложены основные моменты, на которые необходимо обратить внимание участников коллективных переговоров.

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

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

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

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

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

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

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

Учитывая, что участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные при переговорах сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной), им имеет смысл также изучить: Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне»; Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29.07.2004 № 98-ФЗ; Федеральный закон от 27 июля 2006 г. №149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации»; Указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. № 188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера»; Постановление Правительства РСФСР от 5 декабря 1991 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

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

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

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

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

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

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

В ходе переговоров профсоюзная сторона должна предлагать и отстаивать свой пакет социально-экономических требований, тщательно аргументируя каждое из них и будучи готовой отреагировать на контрдоводы и предложения представителей работодателя.

К числу профсоюзных аргументов можно отнести следующее:

- улучшилось (стабилизировалось) экономическое положение организации (расширился рынок сбыта, возросла прибыль и пр.);

- низок (снижается) удельный вес затрат на оплату труда в себестоимости продукции;

- не прекращается рост стоимости жизни, темпы инфляции выше роста номинальной заработной платы;

- заработная плата не обеспечивает своих базисных функций, в первую очередь воспроизводственную, т.е. воспроизводство рабочей силы, а также социальную - содержание иждивенцев;

- заработная плата ниже, чем на родственных предприятиях региона, отрасли;

- уровень оплаты труда и социальные гарантии ниже предусмотренных отраслевыми или региональными соглашениями;

- дополнительные затраты работодателя на повышение квалификации персонала, на мероприятия по охране труда, на добровольное медицинское страхование, на социальные услуги и прочее в конечном итоге приведут к повышению производительности труда, а значит к успешному экономическому развитию организации.

К числу возможных ответных или «компромиссных» предложений работодателя, могут быть названы: сокращение персонала; повышение конкурентоспособности продукции за счет снижения «издержек» производства, имея в виду заработную плату; рост производительности труда за счет пересмотра норм трудовых затрат; внедрение более «гибких» форм организации рабочего времени, использование режима неполного рабочего времени; внедрение более гибких систем оплаты труда путем изменения ее структуры и снижения тарифной части заработной платы, перевода на бестарифные системы оплаты труда практически без всяких гарантий минимальной оплаты; пересмотр и упорядочение социальных гарантий и

льгот, главным образом путем их отмены и так далее. При этом представителям профсоюзной организации в ходе коллективных переговоров надо найти «золотую середину», максимально удовлетворяющую нужды работников и позволяющую организации развиваться успешно.

Желательно, чтобы участники переговоров освоили навыки переговорного процесса на социально-психологических тренингах, познакомились с научной и учебной литературой по этому вопросу. Это позволит им грамотно вести переговоры: уважать собеседника, сосредоточить внимание на интересах, а не на позициях, не поддаваться давлению, вовремя распознавать намерения и уловки оппонентов. В качестве рекомендаций по ведению коллективных переговоров целесообразно, например, использовать материалы профессора кафедры социального партнерства Академии труда и социальных отношений, к.т.н. А.Л. Бражко «Подготовка к коллективным переговорам», «Библиотечка профсоюзного актива», № 8, Профиздат, 2006 год.

Коллективные переговоры можно считать завершенными, когда цели переговоров, в основном, достигнуты или исчерпаны все реальные варианты по спорным позициям, и проект коллективного договора можно в установленном порядке выносить для его подписания сторонами социального партнерства.

# Примерный макет коллективного договора (методические рекомендации)

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации на основе согласования интересов Сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель (*указать наименование организации, филиала, иного обособленного подразделения*), представленный в лице (*указать должность, Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица*), именуемый далее «Работодатель», и работники организации, представленные первичной профсоюзной организацией (*указать наименование организации*), в лице ее председателя (*указать Ф.И.О.*), именуемой далее «Профсоюз».

1.3. Предметом коллективного договора являются:

- закрепление взаимных обязательств Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости и профессиональной подготовки кадров, дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников;

- реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и совместного решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Социальные льготы и гарантии работников, установленные коллективным договором сверх норм, определенных законодательством, распространяются только на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюз на представление их интересов и перечисляющих на счет профсоюзной организации денежные средства (взносы) в размере не менее одного процента от заработной платы ежемесячно.

1.6. Стороны руководствуются обязательствами Отраслевого тарифного соглашения (*указать полное название соглашения*), обязательствами отраслевого территориального соглашения (*указать полное название*

соглашения), обязательствами территориального трехстороннего соглашения (указать полное название соглашения).

*(Можно указать то соглашение, распространяющееся на работников организации, в котором обязательства работодателя являются более льготными для работников).*

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

1.8. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке, и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

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

## **2. Производственно-экономическая деятельность**

2.1. Стороны, осуществляя производственно-экономическую деятельность, обязуются направить усилия на выпуск и реализацию конкурентоспособной продукции (услуг), соответствующей современным стандартам и требованиям, техническое перевооружение и модернизацию производства, внедрение передовых технологий, рост производительности труда, укрепление производственной и исполнительской дисциплины, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.2. Стороны договорились ежегодно выполнять следующую производственную программу:

- рост объемов выпускаемой продукции (услуг) не менее \_\_\_\_\_ %
- рост производительности труда \_\_\_\_\_ %
- рост чистой прибыли \_\_\_\_\_ %
- увеличение фонда оплаты труда работников \_\_\_\_\_ %
- удельный вес расходов на оплату труда в себестоимости продукции (услуг) не менее \_\_\_\_\_ %
- рост инвестиций в основные фонды \_\_\_\_\_ %

*(как вариант, возможно установить абсолютные показатели по каждому году в рамках периода действия коллективного договора. Возможны любые другие согласованные сторонами показатели производственной деятельности, либо их отсутствие в коллективном договоре).*

2.3. Стороны договорились совместно распределять прибыль, остающуюся по решению Совета директоров в распоряжении организации.

2.4. В целях выполнения производственной программы Работодатель обязуется:

- организовать ритмичную работу производства, своевременно обеспечивать его сырьем, материалами, топливно-энергетическими ресурсами;
- обеспечить своевременное техническое обслуживание и ремонт оборудования;
- принять меры по обновлению основных фондов, внедрению передовых технологий и методов управления;
- разрабатывать и реализовывать программы по продвижению продукции (услуг) на российский и зарубежный рынки сбыта в соответствии с системами качества;
- обеспечить работникам условия труда, отвечающие санитарно-гигиеническим нормам (*обязательно*);
- обеспечивать повышение заработной платы работникам по мере роста экономических показателей (*обязательно*);
- информировать работников об экономическом и финансовом состоянии организации (*обязательно*);
- совместно с Профсоюзом организовать трудовое соревнование (внутри-производственное соревнование), индивидуальное соревнование – конкурсы на звание «Лучший по профессии», используя возможные формы материального и морального поощрения (занесения в «Книгу почета», на «Доску Почета» и т.д.).

*(Конкретный перечень обязательств определяется сторонами в ходе переговоров и консультаций).*

2.5. Профсоюз обязуется поддерживать реализацию мероприятий, направленных на достижение производственных показателей, на повышение трудовой дисциплины и обеспечение сохранности имущества организации.

### **3. Трудовые отношения**

3.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также направить его в профком для ознакомления с работой профсоюзной организации.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок, но не более пяти лет, который оформляется в случаях: \_\_\_\_\_ (*перечислить необходимые случаи, при этом необходимо учитывать ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации. Можно записать: «в соответствии со ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации»*).

3.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

3.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется гл. 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.ст. 72-1, 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации *(можно перечислить эти случаи)*.

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

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для \_\_\_ *(перечислить категории работников, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса Российской Федерации, перечень можно расширить)*.

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

3.7. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка *(Приложение № \_\_\_ к коллективному договору)* и графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за \_\_\_ *(указать «месяц» или другой срок)* до их введения в действие.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю *(возможно установление меньшей нормальной продолжительности рабочего времени)*.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для категорий работников: *(перечислить и конкретизировать категории работников, при этом учитывать ст.92 Трудового кодекса Российской Федерации)*.

4.3. Работники в случаях, определенных ст. 99 Трудового кодекса РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам при наличии их письменного согласия *и согласования с Профсоюзом*. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и \_\_\_\_\_ часов *(максимум 120 часов)* в год.

4.4. По соглашению между работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением *(список можно продолжить)*.

4.5. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № \_\_\_\_).

4.6. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины; работники в возрасте до 18 лет.

4.7. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части, определяется в Приложении № \_\_\_\_.

4.8. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке: \_\_\_\_\_ *(изложить)* (ст.111 ТК РФ).

4.9. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с Профсоюзом. Работа в выходной день оплачивается в \_\_\_\_\_ - кратном размере или компенсируется отгулом.

4.10. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час – для всех работников, на \_\_\_\_\_ часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса, в установленном порядке, предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.11. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней (*не менее 28*). Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней (*не менее 31*) и может быть использован ими в любое удобное для них время.

4.12. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзом (*вариант: с учетом мнения Профсоюза*). График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.13. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники: (*указать категории работников*).

4.14. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.15. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (*вариант: отпуска без сохранения заработной платы*) в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием \_\_\_\_\_ дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка \_\_\_\_\_ дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- для провода детей в армию \_\_\_\_\_ дней;
- в связи с бракосочетанием детей работника \_\_\_\_\_ дней;
- в связи с переездом на новое место жительства \_\_\_\_\_ дней;
- при праздновании юбилейных дат (перечислить) со дня рождения \_\_\_\_\_ дней;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы \_\_\_\_\_ дней;
- для участия в похоронах родных и близких \_\_\_\_\_ дней;
- для ликвидации аварии в доме \_\_\_\_\_ дней и т.д.

4.16. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда – согласно Приложению № \_\_\_\_\_ ;
- работникам, имеющим стаж работы в организации свыше \_\_\_\_\_ лет \_\_\_\_\_ дней;
- работникам с ненормированным рабочим днем \_\_\_\_\_ дней (Приложение № \_\_\_\_\_ );
- работникам, занятым на производстве в многосменном режиме (указать условия) \_\_\_\_\_ дней;
- работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми и т.п.) \_\_\_\_\_ дней;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до \_\_\_\_ лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до \_\_\_\_ лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) \_\_\_\_ дней.

## **5. Оплата и нормирование труда**

5.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Положения о системе оплаты труда работников» (Приложение № \_\_\_\_ ), включающего в себя:

- систему оплаты труда, включая размер минимальной месячной тарифной ставки (оклада);
- тарифную сетку с величиной межразрядных тарифных коэффициентов; схему должностных окладов;
- соотношение между размерами должностных окладов;
- размеры доплат и надбавок компенсационного характера;
- размеры доплат и надбавок работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

5.2. Для установления наименования профессий и должностей, тарификации работ и тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и должностные инструкции.

5.3. Минимальный уровень заработной платы (*вариант: минимальная месячная тарифная ставка*) работников организации устанавливается не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в регионе (*вариант: заработная плата работнику, отработавшему полностью месячную норму рабочего времени и выполнившему свои трудовые обязанности - в размере не ниже установленного Отраслевым тарифным соглашением, трехсторонним территориальным (региональным) соглашением, либо иного большего размера*).

5.4. Работодатель обязуется ежеквартально (*1 раз в полугодие*) индексировать размер тарифных ставок (окладов) с учетом индекса потребительских цен на товары и услуги (*вариант: Работодатель обязуется ежеквартально индексировать заработную плату в размере не менее \_\_\_\_ %*).

Повышение тарифных ставок (окладов) при индексации проводится по всем категориям работающих одновременно.

Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с ростом потребительских цен, не считается основанием для замены и пересмотра норм труда.

5.5. Работодатель обязуется своевременно регулировать размер тарифных ставок и окладов работников с тем, чтобы тарифная часть заработка работника составляла \_\_\_\_\_ % *(рекомендуется не менее 60%)* от общего его размера.

5.6. Работодатель обеспечивает ежегодный темп роста средней заработной платы работников не менее \_\_\_\_\_ % *(вариант - 125%)* к уровню предшествующего года.

5.7. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

5.8. Средняя заработная плата руководителя организации не может превышать среднюю заработную плату по организации более чем в \_\_\_ раз *(рекомендуемый вариант: в 5 раз)*.

5.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере \_\_\_\_\_ *(не менее чем предусмотрено ст.236 Трудового кодекса Российской Федерации)*.

Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

5.10. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя не по вине работника оплачивается в размере \_\_\_\_\_ *(не менее 2/3 средней заработной платы работника)*.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.11. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые два дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

Работодатель предусматривает доплату к пособию по временной нетрудоспособности, пособию по беременности и родам до среднего заработка тем работникам, у которых среднемесячная зарплата выше установленного федеральным законом максимального размера пособия по временной нетрудоспособности, оплачиваемого из Фонда социального страхования Российской Федерации.

5.12. Размер оплаты труда за работу в нерабочие праздничные дни определяется Работодателем в процессе переговоров с Профсоюзом.

5.13. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера *(указать размер доплат в процентах от тарифной ставки по каждому виду, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями)*:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (для оценки используются данные аттестации рабочих мест, специальные инструментальные замеры производственной среды);
- за сверхурочные работы (*не менее чем в двойном размере*);
- за работу в выходной день;
- за работу с разделением смены на части - из расчета не менее \_\_\_% тарифной ставки за время работы в такой смене;
- за работу в ночное время - в размере \_\_\_ % часовой тарифной ставки (должностного оклада),
- за работу в вечернее время - в размере \_\_\_ % часовой тарифной ставки (должностного оклада),
- за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работ, замещение временно отсутствующего работника производится в размере \_\_\_ % тарифной ставки (оклада),
- за работу в иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

5.14. Доплаты за руководство бригадой бригадирам (руководителям групп), не освобождённым от основной работы, устанавливаются в зависимости от численности бригады:

- при численности от 5 до 10 чел. включительно - \_\_\_ (*вариант - 10% тарифной ставки (должностного оклада)*);
- при численности свыше 10 чел. включительно - \_\_\_ (*вариант - 15% тарифной ставки (должностного оклада)*).

5.15. Вознаграждение по итогам работы организации за год выплачивается в соответствии с Положением (Приложение №\_\_\_).

5.16. Другие виды выплат стимулирующего характера (за выслугу лет, за профмастерство, за сложность и др.) производятся в соответствии с Положением (Приложение №\_\_\_).

*(В коллективном договоре (либо соответствующих приложениях) указать перечень всех систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок в организации с тем, чтобы каждый работник имел полное представление о дополнительных выплатах к основной заработной плате).*

5.17. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения выплачивается стипендия в размере среднего заработка.

5.18. Работникам, производящим обучение на рабочих местах, устанавливается доплата за обучение в размере \_\_\_ % (*вариант - 25%*) от их тарифной ставки (должностного оклада) ежемесячно на весь период обучения.

5.19. Оплата труда работников по руководству производственной практикой студентов (при числе студентов-практикантов до \_\_\_ человек на одного руководителя) производится в размере \_\_\_ % (*вариант - 25%*) от тарифной ставки (должностного оклада) руководителя практики ежемесячно за весь период практики.

5.20. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с сокращением численности или штата с целью сохранения занятости,

выплачивается денежная компенсация в размере разницы в заработках в течение \_\_\_\_ месяцев.

5.21. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом *(с учетом мнения Профсоюза)* не чаще одного раза в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, внедрения новой техники и технологий, обеспечивающих рост производительности труда. Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

5.22. Нормы времени (выработки) на выполнение работ определяются на основе утвержденных типовых норм труда. Нормы труда применяются работодателем по согласованию с Профсоюзом *(с учетом мнения Профсоюза)*. Новые нормы труда должны быть доведены до работников не менее чем за 2 месяца до их внедрения.

5.23. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

5.24. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: \_\_\_\_ (числа) каждого месяца – аванс и \_\_\_\_ (числа) – окончательный расчет за предыдущий месяц работы.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом *(с учетом мнения Профсоюза)*.

5.25. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со ст.139 Трудового кодекса Российской Федерации *(могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета среднего заработка, если это не ухудшает положения работников)*.

## **6. Обеспечение занятости. Подготовка и повышение квалификации персонала**

6.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в п.2., подпункте «б» п.3 и п.5. ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации *(можно расширить перечень оснований)*, производится с согласия Профсоюза.

6.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

6.3. Работодатель обязуется предоставить в \_\_\_\_\_ году \_\_\_\_\_ рабочих мест для трудоустройства лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве.

6.4. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и по согласованию с Профсоюзом.

6.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за \_\_\_\_\_ (вариант: не менее чем за три) месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.6. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- опережающая (упреждающая) переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются по согласованию с Профсоюзом.

6.7. Установить максимально допустимый уровень массового увольнения в \_\_\_\_\_ % от общей численности работников (или указать: \_\_\_\_\_ человек (с учетом норм, содержащихся в отраслевом, трехстороннем региональном и (или) территориальном соглашении)).

Работодатель обязуется в течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест.

6.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.9. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за \_\_\_\_\_ года до пенсии);

- лица, проработавшие на предприятии свыше \_\_\_\_ лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- первоочередники на улучшение жилищных условий;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

6.10. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее, чем за \_\_\_\_ месяца (*не менее двух месяцев*).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1, 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее \_\_\_\_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер, а также с лицами, перечисленными в пункте 6.9, не допускается.

6.11. Работнику, сокращаемому в связи с массовым увольнением, предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

6.12. Профсоюз обязуется сохранять нахождение уволенных работников, по их просьбе, на профсоюзном учете вплоть до их трудоустройства, осуществлять содействие в поиске работы через органы службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

6.13. Работодатель обязуется выплачивать уволенным работникам предпенсионного возраста (за \_\_\_\_ года до пенсии) ежемесячную материальную помощь в размере \_\_\_\_\_ до достижения ими пенсионного возраста.

6.14. При расширении производства приоритетным правом приема на работу пользуются лица, ранее уволенные из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавшие в ней.

6.15. При увольнении работников по сокращению численности или штата выходное пособие Работодатель выплачивает в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- лицам, проработавшим в организации свыше 10 лет - на \_\_\_\_\_ % выше среднего месячного заработка;
- лицам, проработавшим в организации от 5 до 10 лет - на \_\_\_\_\_ % выше среднего месячного заработка.

6.16. В дополнение к гарантиям, установленным в законодательном порядке, Работодатель берет на себя следующие обязательства в отношении сокращаемых работников в течение \_\_\_\_ месяцев:

- доплачивать за счет средств организации \_\_\_\_\_ рублей к пособию по безработице;

- оказывать материальную помощь в размере \_\_\_\_ % минимальной оплаты труда в Российской Федерации лицам, проработавшим на предприятии не менее 10 лет;

- оказывать материальную помощь членам семьи уволенного работника в размере не менее \_\_\_\_\_ рублей на каждого иждивенца;

- предоставлять дотацию на пользование жильем и коммунальными услугами в размере \_\_\_\_ % стоимости;

- возмещать расходы на пользование общественным транспортом в размере \_\_\_\_ % стоимости;

- оплачивать услуги здравоохранения в размере \_\_\_\_ % стоимости.

- дотировать расходы на питание в размере \_\_\_\_ % стоимости.

6.17. В целях обеспечения и закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется:

6.17.1. Укреплять учебно-материальную базу для производственного обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями, преподавателями и мастерами.

6.17.2. Создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в том числе смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

6.17.3. Разработать совместно с Профсоюзом «План повышения квалификации и подготовки кадров», являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложение № \_\_\_\_ ). На реализацию данного плана Работодатель направляет средства в размере \_\_\_\_\_ рублей, но не менее \_\_\_\_ % от ФОТ.

6.17.4. Заключение договора с органом занятости района о подготовке рабочих профессий: \_\_\_\_ (*указать наименование профессий*) и направлении в организацию кадровых рабочих на имеющиеся вакансии.

6.17.5. Заключение договора с профессиональным училищем № \_\_\_\_ (*указать наименование*) на подготовку кадров по конкретным профессиям: \_\_\_\_\_ (*указать наименование профессий*).

6.17.6. Оказывать содействие работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку, приобрести другую профессию.

6.17.7. Предоставлять работникам право повышения своей квалификации за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем 1 раз в \_\_\_\_ лет.

6.17.8. Закреплять мастеров-наставников за учениками и малоквалифицированными работниками для их обучения (индивидуального, бригадного).

6.17.9. Проводить с учащимися общеобразовательных школ города профориентационную работу, в том числе Дни открытых дверей (экскурсии) на предприятии. Организовать прохождение производственной практики

учащихся выпускных классов, учреждений начального профессионального образования.

6.17.10. Обеспечивать работнику, прошедшему переподготовку или повышение квалификации, по заключению квалификационной комиссии и документам учебного заведения, перевод на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

6.17.11. Организовывать для работников с целью обмена опытом посещение родственных предприятий, специализированных отраслевых выставок и пр.

## **7. Организация и обеспечение охраны и условий труда**

Стороны договорились:

7.1. Осуществлять через комитеты (комиссии) по охране труда, уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнения обязательств Работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников о результатах указанных проверок.

7.2. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, создание условий для эффективной работы комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц профессиональных союзов по охране труда.

7.3. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

7.4. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и Профсоюза, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников организации, выполнением Соглашения по охране труда (Приложение №\_\_\_ настоящего коллективного договора), состоянием охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.5. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется:

7.5.1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме \_\_\_\_\_ рублей. *(Размер выделенных средств не может быть меньше, чем предусмотрено ст.226 Трудового кодекса Российской Федерации).*

7.5.2. Выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.5.3. Провести аттестацию \_\_\_\_\_ (*количество*) рабочих мест по условиям труда в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007г. №569, с последующей сертификацией организации работ по охране труда в следующих подразделениях: (*перечислить*).

7.5.4. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их правах и обязанностях в области охраны труда.

7.5.5. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

7.5.6. Разработать (*переработать действующие*) инструкции по охране труда по профессиям или видам работ и обеспечить ими всех работающих в организации.

7.5.7. Организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.5.8. Предоставлять возможность членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

*(Предусмотреть предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзов и членам комиссий для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием и условиями охраны труда и надбавки к основной заработной плате в размере не менее 20%).*

7.5.9. Обеспечить безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда.

7.5.10. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда, стажировку для вновь принятых работников.

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

7.5.11. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим, периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.5.12. Обеспечить профессиональную переподготовку и трудоустройство работников за счет средств организации в случаях приостановки деятельности (закрытия) организации или его подразделения, ликвидации рабочего места из-за неудовлетворительных условий труда, а также в случаях потери трудоспособности в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием.

7.5.13. Выдавать работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средств индивидуальной защиты, моющие, смазывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными типовыми нормами по перечню профессий и должностей за счет средств организации согласно приложению № \_\_\_\_ к настоящему коллективному договору.

Обеспечить ремонт, сушку, стирку и подгонку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

7.5.14. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно приложению № \_\_\_\_ к настоящему коллективному договору;

*(Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с изм. и доп. от 13 сентября, 1 ноября 1977 г., 30 января, 24, 29 мая 1978 г., 7 сентября, 5 ноября, 9 декабря 1981 г., 6 апреля 1982 г., 7 сентября 1983 г., 29 января, 12, 26 октября, 5 ноября 1987 г., 16, 25 февраля, 16 июня, 21 июля, 19 августа, 16 сентября, 6 декабря 1988 г., 14 августа, 18 октября, 22 октября 1990 г., 29 мая 1991 г.);*

*Письмо Минтруда РФ от 12 августа 2003 г. № 861-7 «О порядке применения «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;*

*Постановление Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008г. № 870 « Об установлении сокращенной продолжительности рабочего*

*времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»).*

- молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей согласно приложению № \_\_\_\_ к настоящему коллективному договору;

*(Постановление Правительства РФ от 29 ноября 2002 г. № 849 «О порядке утверждения норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания»);*

*Постановление Минтруда РФ от 31 марта 2003 г. № 13 «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда»;*

*Постановление Правительства РФ от 13 марта 2008 г. № 168 «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока и других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»).*

- лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей согласно приложению № \_\_\_\_ к настоящему коллективному договору.

*(Постановление Минтруда РФ от 31 марта 2003 г. № 14 «Об утверждении перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» с изменениями и дополнениями от 11 сентября 2003 г.).*

7.5.15. Обеспечить работников горячих производств, цехов и участков газированной подсоленной водой, чаем.

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

7.5.17. Установить дополнительно единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника - в размере среднегодового заработка погибшего на каждого его иждивенца *(в соответствии с ОТС)*, а также оплату расходов, связанных с погребением;

- получения работником инвалидности - \_\_\_\_\_ минимальных размеров оплаты труда;

- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, - \_\_\_\_\_ минимальных размеров оплаты труда.

7.5.18. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.5.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также дополнительное страхование.

7.5.20. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда (*указать в соглашении по охране труда каких конкретно*);

- выделить рабочие места в подразделениях (*указать каких*) исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин, установленных постановлением Совета Министров – Правительством Российской Федерации от 06.02.93 № 105 (*указать в соглашении по охране труда каких конкретно*).

7.5.21. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.5.22. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.5.23. Обеспечить безопасные условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда.

7.6. Профсоюз обязуется:

7.6.1. Контролировать правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.6.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

*(По усмотрению работодателя и профсоюзного комитета в разделе коллективного договора «Организация и обеспечение охраны и условий труда» могут быть предусмотрены дополнительные пункты, расширяющие обязательства сторон и не противоречащие требованиям действующих законодательных и иных нормативных актов).*

## **8. Социальные гарантии и льготы**

8.1. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников организации. В этих целях:

- совместно проводить в организации учет нуждающихся в улучшении жилищных условий;

- содействовать работникам и молодым специалистам в приобретении или участии в долевом строительстве жилья с привлечением банковского (ипотечного) кредита, выделении им земельных участков для индивидуальной застройки, выдачи долгосрочных займов, получении льготных кредитов;

- утвердить разработанное совместно с Профсоюзом Положение о порядке учета нуждающихся в жилье и его распределении и Положение о порядке предоставления беспроцентных займов и субсидий работникам на приобретение жилья.

8.2. Работодатель обязуется обеспечить строительство жилья \_\_\_ кв. м., (детского оздоровительного лагеря или детского сада, столовой) с учетом потребностей работников с выделением необходимых средств.

8.3. Распределение жилой площади производить по совместному решению Работодателя и Профсоюза согласно действующему законодательству. При этом преимущественное право на получение жилья имеют: *(указать категории работников).*

8.4. Работодатель обязуется обеспечить содержание жилых домов, состоящих на балансе организации, в надлежащем состоянии, в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, а также содержание общежитий в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

8.5. Ставка оплаты за проживание в общежитии устанавливается в размере \_\_\_\_\_ рублей в месяц за одно койко-место. В семейных общежитиях

плата за проживание взимается на общих основаниях в соответствии с порядком, утвержденным органами местного самоуправления.

8.6. Работодатель и Профсоюз информируют трудовой коллектив о состоянии жилищного фонда и его использовании.

8.7. Работникам организации предоставляются следующие виды ссуд:

- на приобретение дорогостоящих товаров народного потребления на срок \_\_\_\_\_ и в размере до \_\_\_\_\_ рублей;
- на приобретение жилья на срок \_\_\_\_\_ и в размере до \_\_\_\_\_ рублей;
- на строительство садовых домиков на срок \_\_\_\_\_ и в размере до \_\_\_\_\_ рублей.

8.8. Работодатель обязуется:

8.8.1. Возмещать расходы полностью (*частично*) на содержание детей матерей-одиночек и работников, имеющих многодетные семьи (*неполные и многодетные семьи*), в детских дошкольных учреждениях.

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

8.8.3. Организовать бесплатную перевозку до места работы и обратно далеко живущих работников, занятых в вечернюю и ночную смены (*вариант: всех работников*) транспортом организации (*или по договору с транспортной организацией, либо осуществляет компенсацию расходов на транспорт*).

8.8.4. Выделять по льготным ценам транспортные средства работникам для их хозяйственно-бытовых нужд.

8.8.5. Предоставлять военнослужащим, вернувшимся в организацию после прохождения службы в Российской Армии, ссуду в размере \_\_\_\_\_ рублей на срок \_\_\_\_\_ (*вариант: безвозвратную ссуду*).

8.8.6. Оказывать материальную помощь работникам:

- к ежегодному отпуску в размере \_\_\_\_\_ ;
- в связи с рождением ребенка в размере \_\_\_\_\_ ;
- в связи с семейными обстоятельствами в размере \_\_\_\_\_ ;
- в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой в размере \_\_\_\_\_ ;
- в связи с поступлением ребенка в школу в размере \_\_\_\_\_ ;
- в связи с переездом на новое место жительства в размере \_\_\_\_\_ ;
- в связи со смертью близких родственников в размере \_\_\_\_\_ ;
- многодетным семьям в размере \_\_\_\_\_ ;
- родителям, в одиночку воспитывающих детей, в размере \_\_\_\_\_ ;
- родителям детей-инвалидов в размере \_\_\_\_\_ ;
- в связи с длительной болезнью работника в размере \_\_\_\_\_ ;
- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюза.

8.8.7. Выплачивать ежемесячно компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет, в размере \_\_\_\_\_ рублей (*вариант: % от минимальной или средней зарплаты по предприятию*).

8.8.8. Предоставлять возможность работникам организации, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, приобретения путевок за \_\_\_\_\_ %

от их полной стоимости (*вариант: бесплатно*), а отдельным категориям работников (*указать каким*) - бесплатно.

8.8.9. Обеспечивать работников, имеющих детей, путевками в детские оздоровительные лагеря за \_\_\_ % полной стоимости. Семьям, имеющим двух и более несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, а также одиноким родителям гарантировать бесплатное получение путевки.

8.8.10. Обеспечивать детей работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления за \_\_\_ % их стоимости, а детей из многодетных семей, семей с детьми-инвалидами, детей одиноких родителей – бесплатно.

8.8.11. Предоставлять работникам возможность приобретения по себестоимости (или по льготной цене) пиломатериалов или других отходов производства, автотранспорта или другого списываемого имущества организации.

8.8.12. Создавать условия для занятий работниками физкультурой и спортом: (*перечислить, что именно: приобретение спортивных тренажеров, абонемент в плавательный бассейн и др.; указать, сколько средств на это направляется*).

8.8.13. Организовать на производстве общественное питание в столовой (буфетах) из расчета не менее \_\_\_\_\_ посадочных мест (*вариант: организовать отдельно отведенные помещения (места) для приема пищи*). Порядок и размер дотации на питание работников определяется Работодателем по согласованию с Профсоюзом (*вариант: с учетом мнения Профсоюза*).

8.9. Работодатель передает в безвозмездное пользование Профсоюзу объекты культурного, спортивного, туристского и оздоровительного назначения, находящиеся на балансе организации (либо арендованные организацией) согласно отдельному договору. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляется Работодателем.

8.10. Работодатель ежемесячно перечисляет Профсоюзу денежные средства в размере \_\_\_\_\_ % Фонда оплаты труда на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в организации. Смета расходования средств приведена в Приложении № \_\_\_\_.

## **9. Социальная защита работников в случае признания организации несостоятельной (банкротом)**

9.1. Стороны договорились, что в условиях угрозы проведения процедур банкротства все решения принимаются с участием Профсоюза.

9.2. В этих целях стороны договорились:

- совместно разработать план мероприятий, направленных на восстановление платежеспособности организации;
- принять меры по смягчению социальных последствий возможного массового увольнения работников (перемещение на другие рабочие места,

досрочный выход на пенсию, сохранение компенсационных выплат и другие меры, предусмотренные в разделе 8 настоящего коллективного договора).

9.3. В случае признания организации банкротом и осуществления мероприятий по ее ликвидации, коллективный договор сохраняет свое действие на весь период проведения этих мероприятий до момента полного расчета всех наемных работников в соответствии с действующим законодательством. Представители Профсоюза включаются в состав ликвидационной комиссии.

9.4. Работодатель в случае банкротства организации принимает меры по обеспечению намеченных на увольнение работников преимущественным правом трудоустройства на не менее 70% рабочих мест в организации, создаваемой на базе организации-банкрота.

9.5. Работодатель обязуется ежемесячно доводить до сведения работников информацию о производственном и финансовом положении организации.

9.6. Профсоюзу предоставляется право общественного контроля за ходом ликвидации организации на всех этапах ее проведения, своевременного ознакомления с материалами, готовящимися в ходе ликвидации, и экспертизы этих материалов, а также привлекать для контроля представителей вышестоящих профсоюзных органов.

9.7. При ликвидации организации претензии работников по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим законодательством.

## **10. Социальное, медицинское и пенсионное страхование**

Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

10.2. Осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве.

10.3. Организовать дополнительное медицинское страхование работников *(по категориям работников)*.

10.4. Заключать договоры с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации, профилактических осмотров работников и т.д.

10.5. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве по вине работодателя и при профзаболеваниях.

10.6. Обеспечить содержание, оснащение оборудованием здравпункта организации, приобретение лекарств.

10.7. Заключать с негосударственными пенсионными фондами в соответствии с Программой негосударственного пенсионного обеспечения организации договоры на дополнительное пенсионное обеспечение работников.

10.8. Обеспечить ежемесячную доплату к пенсиям по инвалидности неработающим пенсионерам, получившим увечье по вине работодателя, а также лицам, получающим пенсию по случаю потери кормильца, погибшего на производстве в размере \_\_\_\_\_ рублей (*вариант: величины прожиточного минимума трудоспособного населения*).

10.9. При наличии финансовой возможности оказывать материальную помощь неработающим пенсионерам.

10.10. Сохранить при расторжении с работником трудового договора в связи с уходом на пенсию по возрасту или по инвалидности дальнейшее его медицинское обслуживание и стационарное лечение за счет средств организации.

10.11. Выделять из средств организации ежегодно \_\_\_\_\_ руб. на приобретение путевок для лечения и отдыха. Обеспечить компенсацию стоимости путевки работникам в соответствии с п.8.8.8 настоящего Коллективного договора.

Выделять для оздоровления неработающих пенсионеров - бывших работников организации до \_\_\_\_ % путевок (*варианты: 5-7%*) в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения от общего количества путевок, приобретаемых за счет средств организации.

## **11. Социальная защита молодежи**

11.1. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- предоставить в \_\_\_\_\_ году \_\_\_\_\_ рабочих мест для трудоустройства лиц моложе 18 лет; \_\_\_\_\_ рабочих мест для молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения;

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

- совместно с Профсоюзом создать комиссии (советы) по работе с молодежью, разработать комплексные программы по работе с молодежью;

- создавать условия для профессионального роста, для освоения новых профессий, обучения в высших учебных заведениях, получения другого дополнительного образования;

- способствовать карьерному росту молодых специалистов;

- предоставлять беспроцентные ссуды на обустройство молодых семей на срок \_\_\_\_\_ и в размере до \_\_\_\_\_ рублей;

- возмещать молодым специалистам расходы (*или часть расходов в виде денежных компенсаций*) по найму жилых помещений, оплате содержания детей в учреждениях детского дошкольного образования, оплате жилищно-коммунальных услуг, оплате за обучение.

11.2. Для закрепления молодых рабочих основных профессий цехов (указать наименование структурных подразделений) устанавливать повышающий коэффициент оплаты труда молодых рабочих после окончания индивидуального обучения:

- в первый месяц работы в размере - (K= \_\_)
- во второй месяц - (K= \_\_)
- в третий месяц - (K= \_\_)

11.3. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве, предоставляется:

- возможность установления гибкого (скользящего) графика работы (с сокращенной на \_\_ часов рабочей неделей);
- дополнительный отпуск в количестве \_\_ дней;
- доплаты (надбавки) к тарифной ставке в размере \_\_ ;
- доплаты к стипендиям учащимся на период профессиональной подготовки (переподготовки), направляемым на обучение органами службы занятости;
- другие льготы (*перечислить*).

11.4. Профсоюз организует:

- проведение среди молодежи конкурсов на звание лучшего молодого работника, молодого специалиста и пр.;
- спортивный и культурный досуг молодежи.

## **12. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

12.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников.

12.3. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу:

- необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением в соответствии с договором безвозмездного пользования, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;

- транспортные средства \_\_\_\_\_ (указать, с какой периодичностью и на какое время);

- городской телефон № \_\_\_\_\_ и местный телефон № \_\_\_\_\_, возможность пользования электронной и факсимильной связью не менее \_\_\_\_\_ часов в день, оплачивает услуги междугородной и международной связи;

- условия (*технику или обеспечивает*) для выполнения множительных и переплетных работ.

12.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

12.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам (*перечислить конкретные виды документации, сроки предоставления, ответственных должностных лиц*).

Работодатель осуществляет подписку за счет организации на необходимые периодические издания по списку, представляемому Профсоюзом.

Работодатель предоставляет в бесплатное пользование Профсоюза юридическую базу данных \_\_\_\_\_ (*вариант: «Консультант +» и пр.*) и оплачивает обновление ее содержания.

12.6. Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

12.7. Работодатель принимает локальные нормативные акты, затрагивающие интересы работников организации, по согласованию с Профсоюзом (*с учетом мнения Профсоюза*).

12.8. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профсоюзного комитета, других профсоюзных органов организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские, другие места работы в организации, получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

12.9. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок \_\_\_\_ (*указать: какой именно*) рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

12.10. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза с правом совещательного голоса в органах управления организацией (*указать каких*).

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве (*перечислить все виды комиссий, создаваемых в вашей организации*).

12.11. Через средства массовой информации (*назвать: какие именно*), Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

12.12. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премии и другие выплаты (включая вознаграждение при выходе на пенсию), предусмотренные для работников организации.

Премирование освобожденных профсоюзных работников производится с учетом выполнения ими показателей Положения о премировании освобожденных профсоюзных работников, утвержденного в Организации.

12.13. Не освобожденным от основной работы руководителям профорганов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный отпуск с оплатой по среднему заработку (*председателю профкома \_\_\_ дней, председателю цехкома \_\_\_ дней*).

### **13. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон**

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, для чего избирается комиссия из \_\_\_ чел., по \_\_\_ чел. от каждой стороны.

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

13.3. Ежеквартально (*вариант: по итогам полугодия*) стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.

13.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

13.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

13.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

13.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

## Примерный перечень приложений к коллективному договору

1. Соглашение по охране труда
2. Смета расходования средств на охрану труда
3. Типовая форма трудового договора
4. Правила внутреннего трудового распорядка
5. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части
6. Список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день
7. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, с указанием продолжительности дополнительного отпуска по каждой должности
8. Положение о системе оплаты труда работников
9. Положение о премировании и стимулировании труда работников
10. Перечень тарифных ставок, должностных окладов, тарифные сетки
11. Положение о типовых нормах труда работников
12. Штатное расписание руководителей, специалистов и служащих
13. График сменности
14. График отпусков
15. График погашения задолженности по заработной плате (для организаций, имеющих эту задолженность)
16. План повышения квалификации и подготовки кадров (или Программа).
17. Положение и план-график проведения аттестации рабочих мест
18. Положение о предоставлении ссуд работникам
19. Перечни профессий работников с тяжелыми и вредными условиями труда, получающие бесплатно:
  - спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты;
  - моющие средства;
  - молоко или другие равноценные молочные продукты.
20. Другие приложения

**Соглашение по охране труда**  
(примерная форма)

№	Содержание мероприятий	Основные вредные и опасные производственные факторы	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия			
						Количество работников, которым условия труда приведены в соответствие с нормативными требованиями по охране труда, человек	Количество работников, вывобождаемых с тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, человек	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10