

**УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
МОСКОВСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Разработка, заключение, контроль за выполнением

Учебное пособие

Москва – 2013 год

УДК 331.106.24

ББК 67.405

Т 232

Татарникова С.Н.

Коллективный договор: разработка, заключение, контроль за выполнением: Учебное пособие. М.: Учебно-исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов, 2013. – 134 с.

В учебном пособии кратко изложены вопросы исторического развития коллективно-договорного регулирования в России и его роли в современных условиях, рассматривается порядок разработки, заключения и организации контроля за выполнением коллективного договора, предлагается конкретный практический материал для взаимодействия сторон социального партнёрства.

Автор учебного пособия – Татарникова Светлана Николаевна, заведующая исследовательским отделом Учебно-исследовательского центра Московской Федерации профсоюзов

Рецензент:

Садовая Елена Сергеевна, заведующая сектором Центра сравнительных социально-экономических и социально-политических исследований Института мировой экономики и международных отношений Российской Академии наук, к.э.н., доцент

Ответственный за выпуск:

Богдашин Владимир Иванович, генеральный директор Учебно-исследовательского центра Московской Федерации профсоюзов

© Учебно-исследовательский центр
Московской Федерации профсоюзов, 2013
© С.Н. Татарникова, 2013

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Введение.....	3
1. Из истории коллективных договоров в России.....	8
2. Необходимость коллективного договора.....	23
3. Стороны коллективного договора и их представители.....	29
4. Создание комиссии для переговоров.....	39
5. Организация работы комиссии по переговорам.....	44
6. Содержание и структура коллективного договора....	55
7. Действие коллективного договора. Внесение изменений и дополнений.....	59
8. Регистрация в органе по труду.....	63
9. Контроль за выполнением коллективного договора...	67
Вопросы для контроля и повторения.....	70
Рекомендуемая литература.....	71
Приложение 1. Перечень статей Трудового кодекса Российской Федерации, содержащих нормы, относящиеся к коллективно-договорному регулированию в сфере труда.....	73
Приложение 2. Макет коллективного договора.....	81
Приложение 3. Московское трёхстороннее соглашение на 2013-2015 годы (извлечение).....	129

Введение

Коллективный договор – основной инструмент договорного регулирования социально-трудовых отношений в организации, у индивидуального предпринимателя. По последним общедоступным статистическим данным, в России заключено более 233,3 тысяч коллективных договоров, охватывающих своим действием 27,9 миллионов человек, что составляет 62,2% от общей численности работников¹.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) рассматривает коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей. В коллективном договоре с учётом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

В статье 2 ТК РФ изложены основные принципы правового регулирования в сфере труда. Один из этих принципов – сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Коллективный договор рассматривается в действующем законодательстве как важнейший инструмент договорного регулирования социально-трудовых отношений, призванный конкретизировать и улучшить нормы, установленные государством. Законодательные предписания,

¹ Аналитическая информация о развитии социального партнёрства в субъектах Российской Федерации по итогам 2010 года // Министерство труда Российской Федерации. Банк документов. Электронный ресурс. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mzsr/salary/50>.

дозволения и запреты, относящиеся к коллективно-договорному регулированию, содержатся в 117 статьях Трудового кодекса (Приложение 1), причём ряд дозволений, заложенных в его правовых нормах, не могут быть реализованы иначе, как через механизм коллективного договора.

В число прав работника, установленных ТК РФ, входит право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений (*статья 21 ТК РФ*), а в число прав работодателя – право вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры (*статья 22 ТК РФ*). Одновременно работодатель обязан «вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом» (*статья 22 ТК РФ*). Таким образом, заключение коллективного договора является правом работников, а для работодателя – это и право, и обязанность (возникающая с момента получения им предложения о вступлении в коллективные переговоры).

Коллективный договор заключается на основе принципов социального партнёрства (*статья 24 ТК РФ*):

- равноправия сторон;
- уважения и учёта интересов сторон;
- заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;
- содействия государства в укреплении и развитии социального партнёрства на демократической основе;
- соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочности представителей сторон;

- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- обязательности выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроля за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, недействительны и не подлежат применению (*статья 50 ТК РФ*).

Федерация независимых профсоюзов России, Московская Федерация профсоюзов, входящие в их структуры организации активно представляют интересы работников на всех уровнях социального партнёрства. В настоящее время система коллективных договоров и соглашений ФНПР состоит из:

- Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011-2013 годы;
- 5 соглашений, заключённых на уровне федеральных округов;
- 57 федеральных отраслевых соглашений;
- 79 региональных соглашений (в том числе Московское трёхстороннее соглашение);
- 1383 территориальных трёхсторонних соглашений;

- 1140 отраслевых соглашений, заключённых на региональном уровне;
- 4258 отраслевых соглашений, заключённых на территориальном уровне;
- 155540 коллективных договоров (действие которых распространяется на одну или несколько организаций)²;
- 1750 иных соглашений (заключаемых сторонами на любом уровне социального партнёрства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений)³.

Коллективные договоры – важный элемент системы социального партнёрства в городе Москве. В соответствии с п. 2 статьи 16 Закона города Москвы от 11 ноября 2009 года № 4 «О социальном партнёрстве в городе Москве», организации, заключившие коллективные договоры, обладают по представлению Московской трёхсторонней комиссии и других органов социального партнёрства при прочих равных условиях преимущественным правом на рассмотрение вопросов обеспечения социальной и экономической деятельности, социальной защиты работников в Правительстве Москвы, отраслевых, функциональных и территориальных органах

² Заключены первичными профсоюзными организациями общероссийских профсоюзов - членских организаций ФНПР. Без учёта данных по Общероссийскому профессиональному союзу военнослужащих, Независимому профсоюзу работников охранных и детективных служб Российской Федерации, Российскому профсоюзу работников инновационных и малых предприятий, не представивших отчётность об итогах коллективно-договорной кампании.

³ Информационная записка «Итоги коллективно-договорной кампании 2011 года» (Приложение № 1 к постановлению Исполкома ФНПР от 27 июня 2012 года № 4-2) // Федерация независимых профсоюзов России. Электронный ресурс. URL: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/7109.html>.

исполнительной власти, объединениях профсоюзов, объединениях работодателей города⁴.

Неотъемлемой частью главного договорного акта системы социального партнёрства в столице – Московского трёхстороннего соглашения – являются рекомендации по включению в коллективные договоры и соглашения ряда конкретных пунктов (приложение 3).

1. Из истории коллективных договоров в России

История заключения коллективных договоров в странах Запада начинается с середины XIX века, в России - с начала XX века.

Первые коллективные договоры возникли в результате ожесточённой борьбы трудящихся за свои социальные и экономические права. В условиях, когда продолжительность рабочего дня составляла не менее 10-12 часов, труд женщин и детей оплачивался в размере 30-50% от заработка мужчины-рабочего, а оплачиваемый отпуск и второй выходной день в неделю рассматривались как «бредовые мечтания», хозяева предприятий наотрез отказывались заключать коллективные договоры. Любые попытки работников и представлявших их профессиональных союзов участвовать в регулировании оплаты и других существенных условий труда рассматривались как «покушение на священное право собственности», как стремление подорвать главные устои общественного существования. Вплоть до 20-30-х годов XX века жёсткая позиция работодателей активно поддерживалась властями ряда западных стран с помощью

⁴ Закон г. Москвы от 11 ноября 2009 года № 4 «О социальном партнёрстве в городе Москве» // Вестник Мэра и Правительства Москвы, № 67, том 1, 01.12.2009.

законодательных ограничений и практики предвзятых судебных решений «во имя поддержания святости индивидуального договора найма»⁵.

Несмотря на сопротивление работодателей и властей, рабочему и профсоюзному движению Запада удалось добиться признания коллективно-договорных отношений в законодательстве своих стран. Этот процесс был начат Датским Гражданским Кодексом (1907 год) и Швейцарским Кодексом Обязанностей (1911 год) и продолжен принятием специальных актов в Норвегии (1915 год), Германии (1918 год), Франции (1919 год), Нидерландах (1927 год), США (1935)⁶. Благодаря этому уже в середине 30-х годов XX века в докладе Международной организации труда отмечалось «возрастающее значение коллективного договора как элемента социальной и экономической структуры современного индустриального общества», который успел стать «признанным методом определения условий труда»⁷.

Постепенно нормы, впервые зафиксированные в коллективных договорах, нашли своё отражение в законодательных актах, стали неотъемлемой частью современных международных стандартов в сфере труда. Новый импульс коллективно-договорные отношения приобрели после Второй мировой войны, когда в странах Запада сложились и были законодательно закреплены национальные модели социального партнёрства. Заключение коллективных договоров в настоящее время практикуется в большинстве стран с рыночной

⁵ Collective Bargaining in industrialized market economies: A reappraisal. Geneva: ILO, 1987. P.5.

⁶ См.: Соловьёва А., Ставницкий А. Коллективный договор. Содержание, порядок заключения, выполнение. М.: Профиздат, 1992. С. 6.

⁷ Collective Bargaining in industrialized market economies. P.5.

экономикой. По данным И.Я. Киселёва, в США действует около 150 тысяч колдоговоров, в ФРГ – 45 тысяч, во Франции – 2 тысячи⁸. Статус коллективных договоров в развитых странах чрезвычайно высок, поскольку они являются важным, а зачастую – главным источником трудового права.

Первый коллективный договор в Российской империи был заключён 30 декабря 1904 года в результате успешного проведения бакинскими рабочими, занятыми на нефтепромыслах, всеобщей стачки. Он получил название «мазутной конституции».

«Мазутная конституция» установила 9-часовой рабочий день, а накануне праздников и воскресных дней – 8-часовой, ввела еженедельный выходной день. Были отменены ежедневные систематические сверхурочные работы, введена сокращённая на 1 час продолжительность работы в ночную смену. Уже в то время актуальной была проблема применения «заёмного труда»: «Будут избегаться работы через подрядчиков, если представится возможной замена таковых артелью рабочих». В коллективном договоре регулировались вопросы трудоустройства, а также организации труда: «В случае поручения одному токарю более одного станка, на каждый лишний станок должен быть поставлен опытный подручный».

Была установлена минимальная заработная плата для основных категорий рабочих, а также для учеников. Расчёт с рабочими должен был производиться два раза в месяц и обязательно в рабочее время, а расчётные книжки печататься на русском языке и параллельно «на одном из туземных языков:

⁸ Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. С. 261.

армянском, грузинском, татарском⁹), что исключало возможность обчёта рабочих, не владеющих русским языком. Время простоя по вине работодателя оплачивалось полностью.

Первый коллективный договор предусматривал следующие социальные гарантии: выдачу «квартирных» денег, размер которых зависел от профессии, семейного положения и места проживания рабочего; оплату времени нетрудоспособности в течение времени до полутора месяцев и в размере 50% от заработка; лечение рабочих за счёт предприятия; бесплатную выдачу керосина, воды, мазута для отопления; еженедельную выдачу контрамарки на пользование баней.

«Мазутная конституция» уделила внимание вопросам гигиены труда и производственного быта: «мастерские должны быть устроены гигиенически (паровое отопление, вентиляция, свет и пр.)», «на каждом промысле устраиваются специальные помещения без плиты для приёма пищи рабочим».

Первый коллективный договор отменил обыски, установил, что «обращение с рабочими со стороны администрации предприятия должно быть всегда безусловно вежливым»¹⁰.

В 1905-1906 годах, во времена первой русской революции, были заключены десятки других коллективных договоров. Они закрепляли условия, которых удалось добиться рабочим у хозяев предприятий. Минимум заработной платы и порядок её выдачи указывались во всех коллективных договорах. У петербургских булочников, красноярских приказчиков и печатников Петербурга договора предусматривали праздничный и воскресный отдых, у приисковых работников Южно-Енисейского горного округа и

⁹ Под татарским в данном случае подразумевался азербайджанский язык.

¹⁰ Виртуальный музей Нефтегазстройпрофсоюза РФ. Электронный ресурс. URL: <http://www.museum-rogwu.ru/exposition/detail.php?ID=449>

текстильщиков Москвы – ежегодный оплачиваемый отпуск. Пособий за счёт администрации для заболевших рабочих на разные сроки – от двух до трёх месяцев – добились грозненские нефтяники, черноморские моряки, продолжительности рабочего дня меньше уровня, закреплённого в законодательстве (11,5 часов) – булочники Петербурга¹¹.

Несмотря на наличие интересных примеров, практика заключения коллективных договоров в дореволюционный период российской истории носила эпизодический характер и не имела юридического признания. Только после Октябрьской революции 1917 года коллективно-договорное регулирование трудовых отношений приобрело правовой статус, закреплённый декретом Совета Народных Комиссаров РСФСР «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда» от 2 июля 1918 года.

Коллективные договоры первых лет советской власти сыграли большую роль в формировании трудового законодательства того времени. «Статьи первого Кодекса законов о труде 1918 года, - отмечали Б.А. Архипова и Л.Н. Писарева, - воспроизводят основные нормы трудового права, выработанные именно коллективно-договорной практикой. Таковы, например, ст. 32 – о предварительном испытании при приёме на работу, ст. 46 – об основаниях для увольнения, ст. 59 – о показателях, учитываемых при определении размера тарифных ставок, ст. 69 – о запрещении удержаний и вычетов из заработной платы»¹².

¹¹ См.: Николаевский Л. Первый договор в России // Профсоюзы и экономика, 1992. № 4. С. 61-64.

¹² Архипова Б.А., Писарева Л.Н. Коллективный договор и профком. М.: Профиздат, 1988. С. 16.

В тот период коллективные договоры «заключались, в основном, на частных предприятиях и реально определяли размеры оплаты и условия труда»¹³.

С началом политики военного коммунизма коллективно-договорная практика полностью исчезла из жизни общества, а все аспекты трудовых отношений стали регулироваться в централизованном порядке.

Коллективно-договорная форма регулирования трудовых отношений была восстановлена только в 1922 году, с переходом к НЭПу. 16 марта 1922 года Народный комиссариат труда (НКТ) объявил коллективные договоры «основным методом регулирования труда», а 23 августа 1922 года постановлением Совета Народных Комиссаров был определён порядок заключения коллективных договоров. В целях осуществления контроля за законностью договоров предусматривалась обязательная их регистрация в НКТ и местных органах.

Принятый в конце 1922 года Кодекс законов о труде РСФСР (КЗоТ) закрепил нормативный правовой характер коллективных договоров, признав обязательность их соблюдения каждой из сторон. В коллективных договорах тех лет определялись конкретные размеры заработной платы для отдельных профессий, работ и должностей, тарифные сетки, тарифные ставки, порядок исчисления сдельных расценок, порядок оплаты брака и простоя, сроки выплаты заработной платы. В них имелись положения относительно рабочего времени и времени отдыха (например, о сокращении рабочего дня во вредных цехах), правила по охране труда (в частности, определялись списки тех, кому выдавалась спецодежда). «В условиях нэпа, – подчёркивала

¹³ Киселёв В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнёрство в России: специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ. М.: Луч, 1998. С. 129.

Л.П. Гурьянова, – колдоговор был надёжным средством защиты интересов трудящихся, который использовали как профсоюзы, так и государство»¹⁴. По мнению А.И. Шебановой, уже тогда это был «сложившийся правовой институт»¹⁵.

**Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года
(Извлечение)¹⁶**

IV. О коллективных договорах

15. Коллективный договор – есть соглашение, заключаемое профессиональным союзом (ст. 152 и 153), как представителем рабочих и служащих, с одной стороны, и нанимателем с другой, которое устанавливает условия труда и найма для отдельных предприятий, учреждений и хозяйств или группы таковых (ст. 17) и определяет содержание будущих личных (трудовых) договоров найма (ст. 27 и 28).

16. Условия коллективного договора распространяются на всех лиц, работающих в данном предприятии или учреждении, независимо от того, состоят ли они членами профессионального союза, заключившего договор.

Примечание. Действие коллективного договора не распространяется на лиц административного персонала, пользующихся правом приёма и увольнения.

17. Коллективные договоры могут быть генеральными (распространяющимися в пределах Республики на целую отрасль

¹⁴ Гурьянова Л.П. Теория и практика заключения коллективных договоров. М.: АТиСО, 2003. С. 8

¹⁵ Шебанова А.И. Коллективные договоры как одна из форм социального партнёрства. – В кн.: Договоры о труде в сфере действия трудового права / Гусов К.Н., Крылов К.Д., Лушников А.М. и др.; под ред. К.Н. Гусова - М.: Проспект, 2010. С. 194.

¹⁶ Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922; № 70. Ст. 903

производства, отрасль народного хозяйства или управления) и локальными (местными). При наличии генеральных коллективных договоров заключение локальных допускается лишь в случаях и порядке, специально оговорённых генеральными договорами.

18. Предельный срок, на который могут быть заключаемы коллективные договоры, устанавливается Народным Комиссариатом Труда по соглашению с Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов.

19. Недействительны статьи коллективных договоров, ухудшающие условия труда сравнительно с условиями, устанавливаемыми настоящим Кодексом и прочими действующими законоположениями и постановлениями о труде.

20. Профессиональные союзы не несут имущественной ответственности по коллективным договорам.

21. Коллективные договоры совершаются в письменной форме и подлежат обязательной регистрации в органе Народного Комиссариата Труда, причём последнему предоставляется право отменять коллективный договор в части, ухудшающей положение рабочих и служащих по сравнению с действующим законодательством о труде (ст. 19). Порядок регистрации коллективных договоров устанавливается Народным Комиссариатом Труда.

Примечание. Отмена органами Народного Комиссариата Труда отдельных постановлений коллективного договора не приостанавливает регистрации договора в остальной его части, если обе стороны изъявят на то своё согласие.

22. Зарегистрированный коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами или в сроки, указанные в самом договоре.

23. В случае реорганизации учреждения или предприятия или перехода такового к новому владельцу зарегистрированный коллективный договор остаётся в силе в течение всего срока его действия.

Примечание. В этих случаях сторонам предоставляется право заявить о своём желании пересмотреть коллективный договор, предупреждая об этом противную сторону за две недели, что не лишает договор силы до момента нового соглашения.

24. Договоры, возобновлённые на новый срок, хотя бы и на прежних условиях, а также все изменения и дополнения, вносимые в договор по соглашению сторон, подлежат регистрации на общих основаниях (ст. 21).

25. Споры, возникающие между нанимателем и нанявшимися на почве незарегистрированных по каким-либо причинам договоров, разрешаются не на основании этих договоров, а на основании действующего законодательства.

26. Ближайшим органом надзора за исполнением коллективных договоров являются расценочно-конфликтные комиссии (ст. 172).

В 20-е годы прошлого века коллективные договоры заключались довольно активно, и этот процесс не оставался без внимания партийных и советских органов, которые год от года усиливали своё вмешательство, навязывая коллективным договорам задачи мобилизации трудящихся на выполнение плановых заданий. Поворотным этапом на пути к централизации коллективных переговоров стало Постановление ЦК ВКП (б) от 20 октября 1929 г. «О колдоговорной компании на 1929/1930 год». В практику вошли директивные письма руководящих партийно-правительственных и профсоюзных органов, регламентирующие содержание договоров и процедуру коллективных переговоров. В опубликованном 6 января 1932 г. в газете «Труд» примерном содержании коллективного договора основной упор делался на вопросы обеспечения производственного процесса, организации социалистического соревнования, укрепления трудовой дисциплины.

Начиная с 1934 года, когда в стране окончательно утвердились командно-административные методы управления, коллективные договоры не заключались вообще. По словам председателя ВЦСПС Н.М. Шверника, «коллективный договор как форма регулирования заработной платы изжил себя»¹⁷.

В период восстановления народного хозяйства после Великой Отечественной войны, когда очевидной стала необходимость задействовать все рычаги повышения энтузиазма и инициативы народных масс, руководство страны вновь обратилось к коллективно-договорной практике. В соответствии с Постановлением Совета Министров СССР от 4 февраля 1947 года «О заключении колдоговоров на предприятиях промышленности, транспорта и строительства», они стали активно создаваться по всей стране. Однако документы, называвшиеся коллективными договорами, не были по-настоящему согласительными документами и не являлись актами нормативного характера и источником права. Их основной целью была мобилизация трудящихся на выполнение и перевыполнение производственных планов. Нормативная часть колдоговоров состояла в ту пору «из воспроизведения нормативных актов, исходящих от органов государственной власти и включаемых в договор, чтобы ознакомить с ними трудящихся»¹⁸.

В ходе экономической реформы 1960-х годов предпринимались попытки использовать переговорный процесс в целях повышения хозяйственной самостоятельности предприятий. Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г. «О заключении коллективных

¹⁷ Цит. по: Договоры о труде в сфере действия трудового права. С. 197.

¹⁸ Архипова Б.А., Писарева Л.Н. Коллективный договор и профком. С. 20.

договоров на предприятиях» сторонам колдоговоров было дано право регулировать некоторые вопросы заработной платы, условий труда и быта.

В Кодекс законов о труде РСФСР, принятый 9 декабря 1971 года, вошла глава вторая, посвящённая коллективному договору, в которой был установлен нормативный характер положений коллективного договора, урегулированы важнейшие вопросы, относящиеся к этому правовому институту (о сфере действия, порядке изменения и др.).

Порядок заключения коллективных договоров был определён постановлением Президиума ВЦСПС и Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, утверждённым 20 августа 1971 года. 14 октября 1976 года Совет Министров СССР и ВЦСПС внесли изменения и дополнения в это постановление и распространили практику заключения коллективных договоров на производственные объединения (комбинаты) и научно-производственные объединения, а также на научно-исследовательские организации (учреждения), конструкторские, проектно-конструкторские и технологические организации, на предприятия жилищно-коммунального хозяйства, заготовительные предприятия, организации материально-технического снабжения. Таким образом, коллективные договоры стали заключаться на большинстве советских предприятий, учреждений и организаций.

26 августа 1977 года Президиум ВЦСПС и Госкомтруд СССР утвердили Положение о порядке заключения коллективных договоров, в котором были определены не только порядок заключения, но и основные разделы, содержание коллективного договора, а также меры по контролю за его выполнением. 28 сентября 1984 года это Положение было утверждено в

изменённом виде, в котором «отразилась проявившаяся в ту пору тенденция к регламентации содержания коллективных договоров»¹⁹. Их заключение было обязательным, отказаться от него разрешалось по решению трудового коллектива лишь в производственных (структурных) единицах, входящих в состав объединения (комбината), если они расположены в пределах одного района, города²⁰.

С началом перестройки руководству страны стало очевидным, что коллективно-договорная работа чрезмерно централизована. Назрела необходимость в создании нового Общего положения о порядке заключения коллективных договоров, которое и было принято ВЦСПС и Госкомтрудом СССР 27 ноября 1987 года. Это положение дало предприятиям значительную долю самостоятельности в определении содержания коллективного договора, повысило его роль в определении локальных норм трудового права. Однако в условиях, когда практически все аспекты социально-трудовых отношений регулировались государством, значение коллективных договоров по-прежнему оставалось ограниченным.

Важными вехами в дальнейшем развитии коллективно-договорной практики времени перестройки стали Закон СССР о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) от 9 октября 1989 г., вернувший профсоюзам после 72 лет фактического запрета право на забастовки, и Закон СССР о профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности от 10 декабря 1990 г., установивший принцип независимости профсоюзов от органов государственного управления,

¹⁹ Архипова Б.А., Писарева Л.Н. Коллективный договор и профком. С. 23.

²⁰ См.: Дубровина Т. Коллективный договор // Человек и закон, 1985. № 3. С. 60-62.

хозяйственных органов, политических и других общественных объединений. Закон СССР о профсоюзах фактически отменил обязательность заключения коллективного договора. За администрацией предприятий осталась лишь обязанность ведения переговоров о заключении коллективного договора, если профсоюзная сторона выступала с соответствующей инициативой.

Подытоживая итоги коллективно-договорной практики советского периода нашей истории, В.Н. Киселёв и В.Г. Смольков сделали следующие выводы:

- она разошлась с международными нормами и принципами согласительных процедур и методов регулирования трудовых отношений;

- она сформировала отношение к коллективному договору и согласительным процедурам как к бесполезной, пустой формальности²¹.

После смены в стране политического строя и с началом либеральных реформ в экономике государство отказалось от централизованного регулирования многих вопросов социально-трудовых отношений и предложило работникам и работодателям решать их самостоятельно, используя принятые во всем мире механизмы социального партнёрства. Правовую базу для этого создали Указ Президента Российской Федерации «О социальном партнёрстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15 ноября 1991 года и Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 года. В дальнейшем правовая база социального партнёрства получила дальнейшее развитие в Кодексе законов о труде (1992 г.), новых редакциях Закона о

²¹ См.: Киселёв В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнёрство в России: специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ. С. 132.

коллективных договорах и соглашениях (1995 и 1999 гг.), законах «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (1995 г.), «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (1996 г.), законодательстве субъектов Российской Федерации, например в Законе города Москвы «О социальном партнёрстве» (впервые принят в 1997 г.) и других правовых актах.

В том, что за относительно небольшой период истории – десять лет – коллективные договоры превратились из малосодержательной формальности в реально работающий механизм регулирования социально-трудовых отношений, мы видим неоспоримую заслугу профсоюзного движения. Профсоюзные органы использовали все имеющиеся в их распоряжении методы, чтобы помочь своему активу в работе над коллективным договором. Заключение соглашений, контакты с федеральными и местными властями, правовая и методическая помощь, проведение исследований, масштабное обучение профсоюзных кадров и актива юридическим, экономическим и психологическим аспектам переговорного процесса – все это способствовало переходу коллективно-договорной работы на новый уровень, соответствующий реалиям рыночной экономики. Очень скоро профсоюзные комитеты многих организаций сумели преодолеть безразлично-скептическое отношение к коллективному договору, которое сформировалось у руководителей и у работников в советское время. Уже в декабре 2001 года две трети россиян, согласно опросу, проведённому Всероссийским центром изучения общественного мнения, отмечали пользу коллективного договора, и только 10% не видели в нём необходимости.

Во многих организациях коллективные договоры стали подробными нормативными документами, регулирующими все стороны социально-трудовых отношений между работниками и

работодателем, а разработка их содержания – одной из важнейших сторон жизни организации.

Трудовой кодекс Российской Федерации, вступивший в силу с 1 февраля 2002 года, открыл новую страницу в развитии правового института коллективного договора. Установив в числе основных принципов регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений сочетание государственного и договорного регулирования, Трудовой кодекс не только сохранил правовой статус коллективного договора, но и усилил его по сравнению с прежним законодательством. Как уже отмечалось во введении, нормы, относящиеся к коллективно-договорному регулированию, содержатся более чем в сотне статей Трудового кодекса.

Трудовой кодекс изменил условия представительства сторон, порядок разработки и заключения коллективного договора. Второй раздел Кодекса посвящён социальному партнёрству в сфере труда, одной из форм которого названы коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению. В течение одиннадцати лет, прошедших с момента вступления в действие Трудового кодекса РФ, нормы, составляющие правовой институт коллективного договора, продолжали совершенствоваться. Наиболее заметные их изменения произошли в новой редакции ТК РФ, введённой в действие с 6 октября 2006 года Федеральным законом от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ.

2. Необходимость коллективного договора

Заключение коллективных договоров предусмотрено на мировом уровне двумя фундаментальными конвенциями Международной Организации Труда (далее – МОТ) – Конвенцией 1948 г. № 87 относительно свободы ассоциации и защиты права на организацию, Конвенцией 1949 г. № 98 относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров, а также Конвенцией 1981 г. № 154 о содействии коллективным переговорам, Конвенцией 1971 г. № 135 о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях, рядом других правовых актов МОТ.

Большое значение для понимания содержащихся в конвенциях МОТ норм имеют сопровождающие их рекомендации – в частности, Рекомендация 1951 г. о коллективных договорах (№ 91) и Рекомендация 1981 г. о содействии коллективным переговорам (№ 163).

Согласно Рекомендации № 91, под коллективным договором «подразумевается всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся или, при отсутствии таких организаций, – представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны»²².

²² Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда: в 2-х т. Женева: Международное бюро труда, 1991. – Т. I. – С. 1042.

В современной деловой практике особое внимание уделяется социальной ответственности, под которой понимается ответственность организации за воздействие её решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества. Выработка и реализация социальной ответственности невозможна без взаимодействия менеджмента организации с заинтересованными сторонами и, прежде всего, с работниками и их представителями. Одной из форм такого взаимодействия, предусмотренной международным стандартом ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности», являются коллективные переговоры, которые ведутся с целью подготовки проектов коллективных договоров, соглашений и заключения коллективных договоров, соглашений.

В странах с развитой рыночной экономикой коллективные договоры служат инструментом внедрения социальной ответственности не только в рамках раздела ISO 26000 «трудовые практики», но и – по крайней мере, частично – в рамках разделов «организационное управление», «права человека», «окружающая среда», «участие в жизни сообществ и их развитие». Например, действующий коллективный договор одного из ведущих вузов Канады (21-е место среди ста лучших университетов мира в рейтинге журнала Times Higher Education 2012 года) – Университета Торонто – включает в себя не только традиционные для любого коллективного договора вопросы найма и увольнения, заработной платы, условий труда работников, взаимодействия сторон социального партнёрства, но и вопросы соблюдения прав человека, организационного управления:

Коллективный договор Университета Торонто (Канада) на период с 1 мая 2011 года по 30 апреля 2014²³

(Структура документа)

1. Цель
2. Признание [профсоюза в качестве единственного представителя работников]
3. Права работодателя
4. Недопустимость дискриминации
5. Личные преследования
6. Отказ от забастовок и локаутов
7. Гарантии деятельности профсоюза
8. Информирование работников
9. Обмен сообщениями
10. Академическая свобода
11. Формы взаимодействия профсоюза и представителей работодателя
12. Профсоюзные представители
13. Дисциплинарные взыскания
14. Порядок рассмотрения жалоб
15. Арбитраж
16. Трудовой договор
17. Обучение и повышение квалификации
18. Инструкторы курсов
19. Оценка работника и её оформление
20. Отпуска
21. Праздники
22. Отмена учебных часов
23. Занятость аспирантов

²³ Collective agreement between the Governing council of the University of Toronto and the Canadian Union of Public Employees. Term of agreement: May 1, 2011 to April 30, 2014// Электронный ресурс. URL: [http://www.hrandequity.utoronto.ca/Assets/HR+Digital+Assets/Policies\\$!2c+Guidelines+and+Collective+Agreements/Collective+Agreement/CUPE390-2-1+CA.pdf](http://www.hrandequity.utoronto.ca/Assets/HR+Digital+Assets/Policies$!2c+Guidelines+and+Collective+Agreements/Collective+Agreement/CUPE390-2-1+CA.pdf)

24. Несоблюдение срока представления диссертации
 25. Медицинское обслуживание
 26. Заработная плата
 27. Положения общего характера
 28. Охрана здоровья и безопасность труда
 29. Термины и определения
 30. Срок действия коллективного договора
- Приложения

Заключение коллективного договора может принести ощутимую пользу не только работникам и их представителям, но и работодателю.

Почему коллективный договор необходим работодателю?

Как правило, его заключение оказывает положительное влияние на мотивацию труда. Люди трудятся с большей отдачей, когда видят, что руководство считается с их мнением и интересами, а не воспринимает их простыми «винтиками» в большом производственном механизме. Наличие коллективного договора является признаком солидной организации, уверенно смотрящей вперёд, заботящейся о своём кадровом потенциале и умеющей планировать своё развитие. В процессе работы над проектом колдоговора у руководителя появляется уникальная возможность составить максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников. Заключение коллективного договора помогает наладить партнёрские отношения работодателя с профсоюзом.

С точки зрения эффективного управления, коллективный договор выполняет в организации целый ряд важных функций, в числе которых следует выделить нормативно-регулирующую (создание свода правил и норм организации), интегративную (снижение уровня конфликтности, объединение коллектива) и

коммуникативную (расширение информационного обмена в организации и взаимопонимания между менеджерами и работниками).

Согласно Налоговому кодексу Российской Федерации (далее – НК РФ), к числу расходов налогоплательщика, на которые уменьшается база по налогу на прибыль, относятся расходы на оплату труда. А статья 255 НК РФ включает в расходы на оплату труда любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные коллективными договорами.

Дополнительно установлено, что при определении налоговой базы учитываются расходы на предоставление бесплатного или льготного питания работникам, предусмотренного коллективными договорами (*п. 25 статьи 270 НК РФ*), а также проезда к месту работы и обратно транспортом общего пользования, специальными маршрутами, ведомственным транспортом, если такие расходы предусмотрены коллективным договором (*п. 26 статьи 270 НК РФ*).

К расходам налогоплательщика, связанным с производством и реализацией, при исчислении налога на прибыль относятся расходы на командировки (*подп. 12 п. 1 статьи 264 НК РФ*), при этом порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом (*статья 168 ТК РФ*). К расходам, связанным с производством и реализацией, Налоговым кодексом отнесены также расходы на доставку от места жительства (сбора) до места работы и обратно работников, занятых в организациях, которые осуществляют свою

деятельность вахтовым способом или в полевых (экспедиционных) условиях, причём указано, что данные расходы должны быть предусмотрены коллективными договорами (*подпункт 12.1 пункта 1 статьи 264 НК РФ*).

Почему коллективный договор необходим работникам и профсоюзам? Он устанавливает права и гарантии, улучшающие их положение по сравнению с законодательством. Работникам следует понимать, что в ситуации, существующей на рынке труда, большинство из них не смогут в одиночку получить те условия труда, которые может добиться профсоюз в процессе коллективных переговоров. Коллективный договор - главный инструмент реализации представительской и защитной функций профсоюза в организации, показатель эффективности работы профкома.

В коллективном договоре содержится механизм реализации законных прав профсоюза, что способствует его деятельности в организации. Например, частью третьей статьи 374 ТК РФ установлено, что члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё на время краткосрочной профсоюзной учёбы «в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором», а «условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением». Таким образом, участие в профсоюзной учёбе в рабочее время возможно только на основании коллективного договора, в то время как конкретные условия освобождения от работы с этой целью могут регламентироваться как коллективным договором, так и соглашением.

3. Стороны коллективного договора и их представители

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель.

Работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем (*статья 20 ТК РФ*). Эти отношения базируются на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (*статья 15 ТК РФ*).

Лица, связанные с работодателем гражданско-правовыми отношениями (подрядными, по оказанию услуг и т.п.), не являются работниками. На них не ведётся трудовая книжка, они не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка, свободны в организации своего труда, несут материальную ответственность за ущерб, причинённый работодателю (*статьи 238-250 ТК РФ*), а имущественную ответственность по договору (*статья 714 Гражданского кодекса РФ*), получают вознаграждение не за выполнение трудовой функции, а за конкретные услуги или товары, у них нет права на оплачиваемый ежегодный отпуск. Условия трудового договора должны соответствовать трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, коллективному договору, соглашениям,

распространяющимся на данного работодателя, а также действующим у него локальным нормативным актам (*статьи 56, 57 ТК РФ*), а условия гражданско-правового договора – только законодательству. Действие коллективного договора на лиц, выполняющих работы или оказывающих услуги на основании гражданско-правовых договоров, не распространяется. В коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора такие лица могут участвовать лишь в качестве приглашённого эксперта, специалиста или посредника.

В ряде случаев первичная профсоюзная организация, в соответствии со статьёй 3 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (*далее – Закон о профсоюзах*), объединяет в своих рядах не только работников, но и временно не работающих, пенсионеров. На собраниях или конференциях, связанных с волеизъявлением работников в отношении их представительства при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора (в случае, когда профсоюзная организация объединяет менее половины работников), пенсионеры и временно не работающие члены профсоюза могут участвовать только в качестве приглашённых. В то же время, поскольку эти лица входят в состав субъекта коллективных трудовых отношений – первичной профсоюзной организации – они могут быть направлены её органом в комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Представители работников. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в

управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (*статья 29 ТК РФ*).

Действующий порядок определения представителей работников, предусмотренный Трудовым кодексом РФ, зависит от наличия и численности первичной профсоюзной организации, а также от наличия двух и более первичных профсоюзных организаций, объединяющих работников данного работодателя. Поскольку в различных организациях могут действовать: единственная профсоюзная организация, объединяющая большинство или меньшинство работников; две и более профсоюзные организации, а может быть и так, что первичной профсоюзной организации нет вообще, то здесь возможны четыре варианта.

Вариант 1. В организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая в своих рядах более половины работников.

Других представителей интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением Трудовой кодекс в данном случае не предусматривает. Это соответствует международным стандартам в сфере труда. Согласно Рекомендации № 91 Международной организации труда (1951), коллективный договор должен заключаться представительными организациями трудящихся и лишь при отсутствии таких организаций – иными представителями работников.

Согласно статье 30 ТК РФ, первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнёрстве на локальном уровне интересы работников данного

работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом, – интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Вариант 2. В организации отсутствует профсоюз или действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников.

В этом случае в организации проводится общее собрание (конференция) работников, которое принимает своё решение тайным голосованием.

При наличии первичной профсоюзной организации общее собрание (конференция) может поручить ей направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников (*часть четвёртая статьи 37 ТК РФ*).

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном Трудовым кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнёрстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган) (*часть первая статьи 31 ТК РФ*).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий (*часть вторая статьи 31 ТК РФ*) и использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов в соответствии с частью первой статьи 16 Закона о профсоюзах. А поскольку одним из основных прав профсоюзов является право на ведение коллективных переговоров, даже самая малочисленная первичная профсоюзная организация не может быть исключена из переговорного процесса. Профсоюзы имеют право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации (*часть третья статьи 16 Закона о профсоюзах*).

Закон возлагает на иного представителя (иной представительный орган) работников обязанность одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале коллективных переговоров известить об этом все первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган (*часть пятая статьи 37 ТК РФ*).

По своей организационно-правовой форме иной представительный орган работников является органом общественной самодеятельности – не имеющим членства общественным объединением, целью которого является совместное решение различных социальных проблем, возникающих у граждан по месту жительства, работы или учёбы (*статья 12 Федерального закона от 19 мая 1995 года № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»*). Орган общественной самодеятельности не имеет над собой вышестоящих органов или организаций и строит свою работу на основе самоуправления в соответствии с уставом, принятым на собрании учредителей. В

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

Следует отметить, что в статьях 30 и 37 ТК РФ, устанавливающих основания для волеизъявления работников в отношении их представителя в социальном партнёрстве на локальном уровне на общем собрании (конференции) работников, установлена только процедура этого волеизъявления (тайное голосование), но не содержится указаний относительно порядка созыва и правомочности такого общего собрания (конференции), а также нормы представительства работников (для конференции). Соответствующих указаний нет и в Федеральном законе от 19 мая 1995 года № 82-ФЗ «Об общественных объединениях». На практике наличие подобных пробелов в законодательстве порождает спорные, неоднозначно разрешаемые ситуации²⁴.

По аналогии закона, для решения некоторых из обозначенных выше вопросов можно использовать статью 399 ТК РФ, регламентирующую процедуру выдвижения требований работников и их представителей, где сказано, что собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих, а конференция – если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов. Решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции). Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по

²⁴ См., напр.: Иванова И.А. Когда нужно вступать в переговоры с малочисленным профсоюзом // Трудовые споры, 2012. № 11. С. 20-24.

выдвижению требований и не вправе препятствовать его (её) проведению.

Вариант 3. В организации несколько первичных профсоюзных организаций, объединяющие в совокупности более половины работников.

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее - единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включён представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников (*часть вторая статьи 37 ТК РФ*).

Трудовой кодекс предусматривает, что представитель должен быть определён от каждой профсоюзной организации. Это положение актуально для предприятий, где одновременно действуют первичные организации, численность которых отличается на порядок или больше (например, например в одной состоит 500, а в другой – 10 работников) и создать работоспособный представительный орган строго пропорционально их численности нереально.

Численность работников, не являющихся членами профсоюза, но при этом уполномочивших тот или иной профсоюз представлять свои интересы, при формировании единого представительного органа, к сожалению, не учитывается. В статье 37 Трудового кодекса РФ содержится прямое указание на то, что оно осуществляется в зависимости от численности членов профсоюза.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа (*часть третья статьи 37 ТК РФ*).

В этом случае она обязана одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа (*часть пятая статьи 37 ТК РФ*). Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своём решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного

органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Вариант 4. В организации действует несколько первичных профсоюзных организаций, ни одна из которых или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников.

В этом случае созывается общее собрание (конференция) работников, и оно тайным голосованием определяет первичную профсоюзную организацию, которой при согласии её выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями (*часть четвертая статьи 37 ТК РФ*).

Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (статья 20 ТК РФ).

Представители работодателя. Ими при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора выступают руководитель организации (единоличный исполнительный орган юридического лица), работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица. Полномочия представителей работодателя могут быть переданы ими другим лицам в соответствии с законами и иными нормативными правовыми

актами, учредительными документами юридического лица (организации), локальными нормативными актами (*статья 33 ТК РФ*).

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо (*статья 40 ТК РФ*).

Руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель, направляя ответ представителям работников – инициаторам коллективных переговоров, обязан указать представителей от своей стороны и их полномочия. Это требование напрямую вытекает из содержания статьи 36 ТК РФ. Если полномочия других лиц, представляющих работодателя, не оформлены документально (письмом, приказом или распоряжением), первичной профсоюзной организации или иным представителям работников следует настаивать на личном участии руководителя организации, работодателя – индивидуального предпринимателя в переговорах. В противном случае заседания комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора превратятся в пустые дискуссии с людьми, не имеющими права принятия решений, а любые договорённости, достигнутые на таких заседаниях, не будут иметь силы.

4. Создание комиссии для переговоров

Согласно части первой статьи 36 ТК РФ, «представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров».

Инициаторами коллективных переговоров могут стать следующие субъекты трудовых правоотношений:

- руководитель организации (*часть первая статьи 33 ТК РФ*);
- работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) (*часть первая статьи 33 ТК РФ*);
- уполномоченные работодателем - индивидуальным предпринимателем, руководителем организации лица в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (*часть первая статьи 33 ТК РФ*);
- первичная профсоюзная организация (*часть первая статьи 30 ТК РФ; часть четвертая статьи 37 ТК РФ*);
- единый представительный орган двух и более первичных профсоюзных организаций (*часть вторая статьи 37 ТК РФ*);
- иной представительный орган работников (*часть первая статьи 31 ТК РФ*);
- иной представитель работников (*часть первая статьи 31 ТК РФ*).

Для этого инициатор переговоров должен направить представителям другой стороны **предложение в письменной форме** (статья 36 ТК РФ).

Поскольку специальных указаний о форме и содержании подобного письменного предложения в законодательстве нет, оно составляется в произвольной форме, в соответствии с общепринятой практикой деловой переписки и требованиями Государственного стандарта Российской Федерации ГОСТ Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов».

Письмо вручается в установленном порядке лицу, ответственному за приём деловой корреспонденции в организации, с отметкой на копии документа о дате его получения, или направляется на имя руководителя организации или индивидуального предпринимателя почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

В соответствии с частью второй статьи 36 ТК РФ, представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днём начала коллективных переговоров является день, следующий за днём получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Генеральному директору
ЗАО «Стройпром-95»
О.А. Селезневу

Уважаемый Олег Алексеевич!

В связи с истечением 30.11.2012 г. срока действия Коллективного договора между работодателем и работниками ЗАО «Стройпром-95» и на основании статей 36 и 37 Трудового кодекса Российской Федерации профсоюзный комитет ЗАО «Стройпром-95» принял решение (протокол № 7 от 23.08.2012 г.) о необходимости вступить в переговоры по подготовке коллективного договора и его заключению на новый срок.

Предлагаем Вам определить представителей работодателя для участия в коллективных переговорах, с указанием их полномочий, а также принять решение о сроках и месте проведения коллективных переговоров.

Со своей стороны предлагаем заседания комиссии проводить еженедельно по вторникам или средам в любое удобное стороне работодателя время, местом переговоров определить зал совещаний.

Интересы работников на переговорах будут представлять:

1. Миронов А.Е. - председатель профкома
2. Савченко Н.В. - заместитель председателя профкома
3. Гуторова А.М. - председатель цехкома СМЦ-2
4. Валиев Б.Х. - председатель профбюро участка МЭС
5. Дольская Т.М. - ведущий специалист по охране труда

Председатель профкома
ЗАО «Стройпром-95»
24.08.2012 г.

Миронов

А.Е. Миронов

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 определённые сторонами сроки - влечёт предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трёх тысяч рублей.

Статья 5.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ)

Приступая к переговорам, стороны на равноправной основе образуют комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения. Создание комиссии оформляется приказом (распоряжением) руководителя организации.

**Закрытое акционерное общество «Стройпром-95»
(ЗАО «Стройпром-95»)**

ПРИКАЗ

30.08.2012

г. Москва

№ 85

**Об образовании комиссии для ведения
коллективных переговоров, подготовки
проекта коллективного договора и его
заключения**

В связи с истечением 30.11.2012 г. срока действия Коллективного договора между работодателем и работниками ЗАО «Стройпром-95» и получением предложения профсоюзного комитета о начале коллективных переговоров

Приказываю:

1. Сформировать на равноправной двусторонней основе комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения, поручив представлять в ней интересы работодателя:

_____ (список),

и включив в неё, на основании письма профсоюзного комитета, со стороны работников

_____ (список).

2. Освободить всех членов комиссии от основной работы с сохранением среднего заработка на время её заседаний, а _____ (список) – на весь фактический срок переговоров, но не более трёх месяцев.

3. Заседания комиссии проводить еженедельно по вторникам в 15.00.

4. Руководителям структурных подразделений на основании письменного запроса представлять в комиссию необходимую для коллективных переговоров информацию в течение ___ дней (указанный срок не может быть более двух недель).

5. Начальнику АХО Сырцову К.М. обеспечить еженедельную готовность класса по охране труда для проведения в нём заседаний, включая предоставление членам комиссии необходимых технических средств, расходных материалов и канцелярских принадлежностей.

5. Контроль за выполнением данного приказа возложить на Лисина Б.М., заместителя генерального директора по персоналу.

Генеральный директор

Селезнев

О.А. Селезнев

5. Организация работы комиссии по переговорам

Определение термина «коллективные переговоры» содержится в статье 2 Конвенции Международной Организации Труда № 154 о содействии коллективным переговорам (Женева, 24 июня 1981 г.), ратифицированной нашей страной 1 июля 2010 г. В соответствии с конвенцией, под ним подразумеваются «все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников - с другой, в целях:

- а) определения условий труда и занятости; и/или
- б) регулирования отношений между работодателями и работниками; и/или
- в) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников»²⁵.

Трудовой кодекс даёт представителям сторон практически полную свободу решения вопросов о сроках, месте и порядке коллективных переговоров (*статья 37 ТК РФ*). Единственное ограничение содержится в требовании подписать коллективный договор на согласованных условиях в срок не позднее трёх месяцев со дня начала переговоров (*статья 40 ТК РФ*).

Следует отметить, что в законодательстве многих зарубежных стран содержатся более строгие правила работы комиссии по переговорам. Например, в США этот процесс контролируется Национальным управлением по трудовым отношениям. Обязанность представителей сторон добросовестно вести коллективные переговоры рассматривается как совокупность

²⁵ Собрание законодательства Российской Федерации. Изд-во «Юридическая литература», 19 декабря 2011, № 51. Ст. 7450.

четырёх обязанностей: встречаться с контрагентом с разумной регулярностью во взаимно приемлемом месте; вести с контрагентом разумное обсуждение всех вопросов, входящих в предмет коллективных договоров; аргументированно доказывать, почему те или иные требования другой стороны не могут быть приняты; выдвигать собственные контрпредложения²⁶.

Условия деятельности двусторонней комиссии рекомендуется отразить в специальном **Положении**, совместно разработанном представителями сторон социального партнёрства. Его наличие будет способствовать снижению конфликтов, возникающих из-за низкой регламентации процесса взаимодействия социальных партнёров и, в конечном счёте, поднятию культуры переговорного процесса на более высокий уровень.

На примере «Положения о комиссии по ведению коллективных переговоров» крупного российского предприятия - ОАО «Славнефть-ЯНОС» - рассмотрим, как выглядит на практике содержание подобного локального нормативного акта²⁷.

В качестве **основных задач** комиссии в Положении, утверждённом руководителем организации и решением профсоюзного комитета, названы обеспечение регулирования социально-трудовых отношений, соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведение коллективных переговоров, подготовка проекта коллективного договора, изменений и дополнений к нему, а также организация контроля за его выполнением.

²⁶ См.: Киселёв И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. С. 244.

²⁷ Автор благодарит за предоставленный материал председателя профкома ОАО «Славнефть-ЯНОС» Л.В. Патрикеева.

Положение определяет **порядок образования** комиссии. Решение о включении (назначении) в состав комиссии представителей сторон (по четыре представителя от каждой стороны) и о назначении сопредседателей комиссии принимают: от работников – профком, от работодателя – руководитель организации.

Перечислены **полномочия** комиссии, в том числе: осуществлять толкование положений коллективного договора, осуществлять взаимодействие с аналогичными структурами на родственных предприятиях с целью изучения опыта социального партнёрства, участвовать в разработке мероприятий по выявлению и устранению причин, влекущих возникновение конфликтов в области социально-трудовых отношений. В число обязанностей комиссии входят такие как «своевременно принимать к своему рассмотрению от работников Общества предложения» и «своевременно сообщать работникам о своих решениях по рассматриваемым вопросам».

Изложен **порядок работы** комиссии, в том числе порядок и условия принятия решений, даны подробные указания по ведению протокола заседаний комиссии.

Отдельно рассматриваются порядок работы с предложениями работников в адрес комиссии и порядок проведения проверок выполнения коллективного договора (не реже одного раза в год).

В **заключительных положениях** установлено, что представители сторон освобождаются от своих основных обязанностей на время участия в работе комиссии. Материально-техническое обеспечение работы комиссии осуществляет работодатель.

Заседания комиссии лучше проводить «на нейтральной территории» – в помещении, приспособленном для ведения переговоров, но при этом не являющемся ни кабинетом

руководителя организации, ни комнатой профкома. Тогда все члены комиссии будут чувствовать себя максимально свободно.

Практика показывает, что переговоры идут быстрее и успешнее в тех организациях, где представители сторон составили **график** переговорного процесса и спланировали повестку дня заседаний комиссии. Ведение **протоколов** является ещё одним важным фактором, дисциплинирующим участников переговоров. Именно в протоколах фиксируются согласованные условия, на которых стороны должны, в соответствии с требованием статьи 40 ТК РФ, подписать коллективный договор, если им не удалось достичь согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров.

Успех переговоров во многом зависит от поведения председателя заседаний. Часто комиссию возглавляют два сопредседателя от каждой из сторон, которые по очереди ведут заседания. Задача председателя – поддержание порядка во время дискуссий, строгое следование принципам социального партнёрства и совместно выработанному регламенту переговоров. На роль председателя необходимо выдвигать людей, авторитетных в коллективе, обладающих навыками конструктивного диалога, умеющих ценить время, контролировать свои эмоции, предотвращать межличностные столкновения между членами комиссии.

ПРОТОКОЛ

заседания комиссии для ведения коллективных переговоров,
подготовки проекта коллективного договора и его заключения

02.10.2012

г. Москва

№ 5

Председательствующий – _____

Секретарь - _____

Присутствовали: члены комиссии – *(перечислить)*, приглашённые
лица - _____ *(перечислить)*.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. _____

2. _____

1. СЛУШАЛИ:

_____ – краткая запись выступления

ВЫСТУПИЛИ:

1. _____ – краткая запись выступления

2. _____ – краткая запись выступления

РЕШИЛИ:

1. Включить в раздел _____ пункты _____ в
согласованной редакции (текст прилагается).

2. Разногласия: _____

2. СЛУШАЛИ:

_____ – краткая запись выступления

ВЫСТУПИЛИ:

1. _____ – краткая запись выступления

2. _____ – краткая запись выступления

РЕШИЛИ:

1. Принять предложение профкома включить в коллективный
договор _____.

2. Перенести для дальнейшего обсуждения на следующем
заседании следующие вопросы:

1. _____

2. _____

Председатель (сопредседатели) комиссии _____

Секретарь _____

К переговорам необходимо тщательно подготовиться. Каждая из сторон должна заранее выработать предложения о содержании коллективного договора, продумать стратегию и тактику своего поведения на переговорах. Членам комиссии необходимо изучить нормативно-правовую базу регулирования вопросов, которые должны стать предметом двусторонних договорённостей: Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закон города Москвы от 11 ноября 2009 года № 4 «О социальном партнёрстве в городе Москве» (или соответствующий закон другого субъекта Российской Федерации) и др.

Представителям сторон рекомендуется внимательно изучить содержание соглашений, распространяющихся на организацию. Договорённости, достигнутые на более высоких уровнях социального партнёрства, следует обязательно учесть при разработке содержания коллективного договора.

Желательно, чтобы члены комиссии освоили навыки переговорного процесса на психологических тренингах, познакомились с учебными пособиями по этому вопросу. Это позволит им грамотно вести переговоры:

- не тратить время на позиционный торг;
- уважать собеседника и отделять людей от проблемы;
- сосредоточить внимание на интересах, а не на позициях;
- изобретать взаимовыгодные варианты;
- настаивать на использовании объективных критериев;
- не поддаваться давлению;
- вовремя распознавать намерения и уловки оппонентов²⁸.

²⁸ Подробнее об этом см.: Фишер Р., Юри У., Патон Б. Переговоры без поражения. Гарвардский метод. М.: Эксмо, 2006; Курбатова Н.И. Эффективные переговоры: Методические рекомендации. М.: Учебно-исследовательский центр МФП, 2009.

Трудовой кодекс установил, что стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

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

Статья 5.29 КоАП РФ

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров (эксперты, специалисты, посредники), не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, их разгласившие, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (*статья 37 ТК РФ*).

Очевидно, что правильная организация коллективных переговоров предполагает, чтобы перед первым заседанием комиссии по переговорам её члены, другие лица, участвующие в переговорах, были под расписку ознакомлены с перечнем сведений, составляющих охраняемую законом тайну.

Согласно статье 5 Федерального закона от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне», режим коммерческой тайны не может быть установлен лицами, осуществляющими

предпринимательскую деятельность, в отношении следующих сведений:

1) содержащихся в учредительных документах юридического лица, документах, подтверждающих факт внесения записей о юридических лицах и об индивидуальных предпринимателях в соответствующие государственные реестры;

2) содержащихся в документах, дающих право на осуществление предпринимательской деятельности;

3) о составе имущества государственного или муниципального унитарного предприятия, государственного учреждения и об использовании ими средств соответствующих бюджетов;

4) о загрязнении окружающей среды, состоянии противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологической и радиационной обстановке, безопасности пищевых продуктов и других факторах, оказывающих негативное воздействие на обеспечение безопасного функционирования производственных объектов, безопасности каждого гражданина и безопасности населения в целом;

5) о численности, о составе работников, о системе оплаты труда, об условиях труда, в том числе об охране труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, и о наличии свободных рабочих мест;

6) о задолженности работодателей по выплате заработной платы и по иным социальным выплатам;

7) о нарушениях законодательства Российской Федерации и фактах привлечения к ответственности за совершение этих нарушений;

8) об условиях конкурсов или аукционов по приватизации объектов государственной или муниципальной собственности;

9) о размерах и структуре доходов некоммерческих организаций, о размерах и составе их имущества, об их расходах, о численности и об оплате труда их работников, об использовании безвозмездного труда граждан в деятельности некоммерческой организации;

10) о перечне лиц, имеющих право действовать без доверенности от имени юридического лица;

11) обязательность раскрытия которых или недопустимость ограничения доступа к которым установлена иными федеральными законами.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трёх месяцев. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением (*статья 39 ТК РФ*).

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, защищены законом. В период ведения переговоров они не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя (*статья 39 ТК РФ*). Однако если в ранее действовавшем Законе о коллективных договорах и соглашениях такая гарантия носила всеобъемлющий характер, то в настоящее время она не распространяется на случаи

расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы, например:

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

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул, появление на работе в состоянии опьянения, растрата и др.)

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

Выше уже было отмечено, что Трудовой кодекс ограничил срок ведения переговоров тремя месяцами со дня их начала. Если

стороны не сумеют к этому времени договориться по отдельным положениям коллективного договора, они должны подписать на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (*статья 40 ТК РФ*).

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения - влечёт предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трёх тысяч до пяти тысяч рублей.

Статья 5.30 КоАП РФ

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших переговоров – теперь уже по изменению и дополнению коллективного договора, или разрешаться в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ.

Порядок заключения коллективного договора, установленный Трудовым кодексом РФ, не содержит упоминаний о таких процедурах как обсуждение проекта коллективного договора в структурных подразделениях организации и утверждение его на общем собрании (конференции) работников. В то же время во многих организациях они предусмотрены положением о коллективных переговорах и остаются важной традиционной частью коллективно-договорной кампании.

По мнению известного учёного-правоведа А.Ф. Нуртдиновой, «проведение общего собрания (конференции) работников по утверждению коллективного договора выполняло ряд важных функций: содержание проекта договора доводилось до сведения большинства работников, всем работникам (а не только выборным представителям) предоставлялась возможность внести свои замечания и предложения, и, наконец, это была форма

осуществления контроля рядовых членов профсоюза и трудового коллектива в целом за действиями своих выборных органов»²⁹.

Демократические процедуры обсуждения и утверждения коллективного договора широко используются и в зарубежной практике. Их применение способствует заинтересованному отношению работников к коллективному договору, росту авторитета профсоюзных представителей и усилению поддержки, оказываемой им работниками. С учётом свободы, которую закон предоставляет сторонам в определении порядка заключения коллективного договора, имеет смысл сохранить традицию обсуждения проекта коллективного договора в структурных подразделениях организации и утверждения его на общем собрании (конференции) работников.

Практика показывает, что подписание коллективного договора лучше всего проводить на собрании (конференции) работников, посвящённом утверждению его проекта. Деловая атмосфера собрания, торжественная обстановка подписания коллективного договора подчёркивают признание работодателем и коллективом работников этого документа в качестве важнейшего правового акта, регулирующего внутреннюю жизнь организации.

6. Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами (*часть первая статьи 41 ТК РФ*). Сравнительный анализ коллективных договоров различных организаций показывает, что представители сторон социального партнёрства широко используют предоставленную

²⁹ Нуртдинова А.Ф. Социальное партнёрство: новые правовые решения // Справочник кадровика, 2002. № 4. С. 16.

законодателем возможность самим определять структуру коллективного договора и формируют её исходя из взаимно разделяемых предпочтений и общих потребностей.

Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные урегулировать социально-трудовые отношения у конкретного работодателя. В науке трудового права их разделяют на четыре вида: нормативные, обязательственные, организационно-правовые и информационные.

Нормативные условия (положения) коллективного договора – локальные нормы права, установленные сторонами в пределах их компетенции.

Наряду с нормативными положениями коллективный договор содержит обязательственную часть. В ней нет правил, рассчитанных на неоднократное применение, а формулируются конкретные разовые обязательства сторон.

В нормативную и обязательственную части коллективного договора могут включаться обязательства сторон по следующим вопросам (*часть вторая статьи 41 ТК РФ*):

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учётом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определённых коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодёжи;

- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определённые сторонами.

Этот перечень является рекомендательным и не исчерпывает возможного содержания коллективного договора. Поэтому участники переговоров сами должны решать, чем его наполнить. Один из возможных вариантов формирования структуры и содержания коллективного договора представлен нами в приложении 2 («Макет коллективного договора»).

В коллективном договоре с учётом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (*часть третья статьи 41 ТК РФ*). Также коллективным договором может быть предусмотрено принятие локальных нормативных

актов по согласованию с представительным органом работников (*часть третья статьи 8 ТК РФ*).

Организационно-правовые условия коллективного договора «определяют правила вступления в коллективные переговоры, сроки их ведения, порядок разрешения разногласий, срок действия коллективного договора, порядок изменения и дополнения и т.п.»³⁰.

Информационные положения коллективного договора не вырабатываются сторонами, а воспроизводят положения законодательства, актов социального партнёрства более высокого уровня.

При осуществлении коллективно-договорного регулирования необходимо соблюдать общие требования к содержанию коллективного договора, определяющие его соотношение с иными нормативными актами.

В соответствии со статьёй 9 ТК РФ коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Определяя содержание коллективного договора, надо учитывать, что многие статьи ТК РФ прямо отсылают к коллективному договору, например статья 94 – о продолжительности ежедневной работы (смены), статья 119 – о ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днём, статья 136 – о порядке и сроках

³⁰ Шебанова А.И. Коллективные договоры как одна из форм социального партнёрства. С. 202.

выплаты заработной платы, статья 154 – об оплате работы в ночное время и т.д. (См. приложение 1)

В формировании содержания коллективного договора принимают опосредованное участие органы социального партнёрства, прежде всего отраслевого и регионального уровня, дающие соответствующие рекомендации сторонам коллективных трудовых отношений. Например, в качестве приложения к Московскому трёхстороннему соглашению на 2013-2015 годы Московская трёхсторонняя комиссия рекомендовала включать в коллективные договоры и соглашения 26 пунктов, улучшающих положение работников по сравнению с законодательством.

При работе над коллективным договором следует помнить, что его сторонами являются работники и работодатель, а руководитель организации и первичная профсоюзная организация выступают их представителями. Поэтому требование некоторых директоров включить в колдоговор финансовые обязательства профкома (например, по выделению материальной помощи всем работникам) является незаконным.

7. Действие коллективного договора. Внесение изменений и дополнений.

В соответствии со статьёй 43 ТК РФ, коллективный договор заключается **на срок не более трёх лет** и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Указание на минимальный срок действия коллективного договора в законодательстве отсутствует. Однако на практике он составляет, как правило, один год.

В последние годы в стране наблюдается увеличение доли коллективных договоров, заключаемых на один год. Как

отмечается в документах ФНПР, это «позволяет оперативно учитывать изменения финансовых возможностей работодателя, а также рекомендации по заключению коллективных договоров и ежегодно вносить соответствующие изменения в колдоговоры»³¹.

По истечении срока действия коллективный договор как правовой акт утрачивает свою силу. На практике это означает, что если к моменту окончания действия коллективного договора представители сторон не успеют заключить новый и не примут решение о продлении старого, работники на какое-то время могут лишиться привычной системы льгот и преимуществ, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, поскольку правовых оснований для их предоставления работодателем уже не будет. В сложном положении окажется и первичная профсоюзная организация, ведь обеспечение работодателем ряда условий для осуществления деятельности профкома (ст. 377 ТК РФ), гарантий работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобождённым от основной работы (ст. 374 ТК РФ), а также гарантий освобождённым профсоюзным работникам (ст. 375 ТК РФ) должно происходить в соответствии с коллективным договором.

Тот факт, что коллективный договор является правовым актом **срочного действия**, имеет важное значение не только для регулирования социально-трудовых отношений, но и для отношений, регулируемых законодательством о налогах и сборах. При исчислении налога на прибыль (глава 25 НК РФ), если действие коллективного договора прекратилось,

³¹ Информационная записка «Итоги коллективно-договорной кампании 2011 года» (Приложение № 1 к постановлению Исполкома ФНПР от 27 июня 2012 года № 4-2).

налогоплательщик не сможет рассчитывать на уменьшение своего дохода на сумму предусмотренных коллективным договором расходов, производимых в пользу работников.

В статье 43 ТК РФ сказано, что стороны имеют право **продлевать действие** коллективного договора на срок не более трёх лет. Как и в случае с заключением коллективного договора, минимальный срок его продления не ограничен.

«Пролонгация коллективных договоров является крайней и вынужденной мерой для сохранения уровня социально-трудовых гарантий и льгот для работников. В 2011 году продлён срок действия каждого десятого коллективного договора»³².

Решение о продлении действия коллективного договора должно быть документально оформлено. Однако в законодательстве не содержится указаний о том, каким образом это сделать. На практике такое продление чаще всего делается в виде дополнительного соглашения, заключаемого представителями сторон социального партнёрства.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях:

- изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации - в течение всего срока, на который он был заключён;
- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) организации - в течение всего срока реорганизации;
- смены формы собственности организации - в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности;
- ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидации.

³² Информационная записка «Итоги коллективно-договорной кампании 2011 года» (Приложение № 1 к постановлению Исполкома ФНПР от 27 июня 2012 года № 4-2).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет (*статья 43 ТК РФ*).

Коллективный договор – правовой акт локального действия. Он может заключаться в организации в целом, в её филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях (*статья 40 ТК РФ*).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключённого в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения (*статья 43 ТК РФ*). При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором (*статья 68 ТК РФ*).

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (*статья 44 ТК РФ*). Это позволяет представителям сторон разработать и внести в коллективный договор «ускоренный» порядок ведения переговоров по данному вопросу. Например, это может быть условие о том, что максимальный срок переговоров об изменении и дополнении коллективного договора не может превышать один месяц.

8. Регистрация в органе по труду

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Регистрация не влияет на вступление коллективного договора, соглашения в силу.

При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим Кодексом, иными законами, нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (*статья 50 ТК РФ*).

Перед тем как направлять коллективный договор на регистрацию, работодателю следует узнать о порядке работы регионального органа по труду и требованиях, которые он предъявляет к оформлению коллективного договора.

В Москве порядок уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений установлен решением Московской трёхсторонней комиссии от 11 сентября 2008 года.

Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем (его представителями) на регистрацию в **Комитет общественных связей Правительства Москвы** по адресу: Коровий вал, дом 3 строение 5 (станция метро «Добрынинская»). Приём по вторникам, средам и четвергам с 10 до 12 и с 13 до 15 часов.

Целями уведомительной регистрации являются:

- получение информации о количестве и содержании заключённых коллективных договоров и соглашений;
- выявление условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создание условий для осуществления Комитетом общественных связей Правительства Москвы контроля за выполнением коллективного договора, соглашения;
- оказание Комитетом консультационной помощи организациям в разработке коллективных договоров (соглашений) и в обеспечении их выполнения.

Для уведомительной регистрации должны быть представлены **три экземпляра коллективного договора**. Подписи и печати, их заверяющие, должны быть подлинными, а страницы во всех экземплярах (включая приложения) – пронумерованы сквозной нумерацией. Каждый экземпляр коллективного договора следует прошить, заверить подписью представителя работодателя и скрепить печатью с указанием количества прошитых листов (страниц). Приложения к коллективному договору должны быть оформлены надлежащим образом: иметь дату принятия, подписи соответствующих лиц, заверенные печатью. В правом верхнем углу первого листа приложения следует указать: «Приложение № к коллективному договору».

Необходимо также представить **сопроводительное письмо** за подписью представителя работодателя, заверенное печатью организации, в котором указать:

- юридический (фактический) адрес организации;
- административный округ, в котором зарегистрирована организация;

- фамилии, имена, отчества (полностью) представителей сторон, подписавших коллективный договор;
- контактные телефоны представителей сторон;
- отрасль, вид экономической деятельности (по основному виду деятельности)
- форму собственности;
- численность работников организации;
- численность членов первичной профсоюзной организации (при наличии двух и более первичных профсоюзных организаций указывается численность членов каждой из них);
- наименование вышестоящего профсоюзного органа (при наличии первичной профсоюзной организации);
- сумму средств, использованных на обеспечение льгот и выплат работникам и членам их семей, предусмотренных коллективным договором.

Если коллективный договор заключён иным представителем (представительным органом) работников, то для регистрации потребуется **выписка из протокола общего собрания (конференции)** о наделении представителя работников полномочиями представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем. Выписка из протокола общего собрания (конференции) необходима и в том случае, если ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя.

В случае ненадлежащего оформления документов у Комитета общественных связей Правительства Москвы есть право возврата документов для доработки.

Регистрация носит бесплатный и уведомительный характер. Комитет осуществляет регистрацию коллективных договоров в журнале учёта с присвоением им регистрационного номера и указанием даты регистрации. **Срок проверки** коллективного договора с целью выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, ограничен 30 календарными днями.

В случае выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, Комитет оформляет на отдельном листе свои замечания и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в государственную инспекцию труда в городе Москве и вправе сделать в штампе Комитета с регистрационным номером отметку «с замечаниями на ___ листах». Наличие замечаний не является основанием для отказа в уведомительной регистрации.

По истечении 30 календарных дней **факт регистрации** коллективного договора фиксируется штампом с регистрационным номером, датой регистрации и подписью ответственного лица на каждом из трёх экземпляров. Два экземпляра зарегистрированного договора возвращаются представителям сторон через ответственное лицо по предъявлению документа, удостоверяющего личность и принадлежность к данной организации, или по доверенности. Третий экземпляр остаётся на хранении регистрирующего органа в течение всего срока действия коллективного договора.

Все вносимые в коллективный договор изменения и дополнения, а также решение о продлении срока его действия, также необходимо регистрировать. Создавать новые экземпляры коллективного договора для этого не нужно, достаточно представить подписанное представителями сторон и надлежащим образом заверенное соглашение о продлении срока его действия (оно оформляется дополнением к коллективному договору) или соглашение о внесении в коллективный договор изменений и дополнений.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Мало заключить коллективный договор, необходимо ещё и постоянно контролировать его выполнение. Контроль, согласно статье 51 ТК РФ, осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

С этой целью стороны совместным решением формируют специальную комиссию, либо поручают функции контроля комиссии для ведения коллективных переговоров.

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

Стороны могут не создавать комиссию, а проверять выполнение коллективного договора самостоятельно,

периодически встречаясь на совместном заседании по рассмотрению итогов проверок.

Согласованный сторонами порядок контроля следует отразить в тексте коллективного договора.

Общей практикой стал ежегодный отчёт (или отчёт каждое полугодие) о выполнении коллективного договора перед работниками. От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают их первые руководители.

В процессе оценки эффективности коллективного договора следует обращать внимание на такие её составляющие как

- экономическая эффективность;
- регулятивная эффективность;
- правовая эффективность³³.

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечёт предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трёх тысяч до пяти тысяч рублей.

Статья 5.30 КоАП РФ

Трудовым кодексом установлено, что по вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателей – учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), а также работодателей – казённых

³³ Подробнее об этом см.: Система оценки эффективности коллективных договоров и соглашений: научно-исследовательская работа. - В кн.: Понятие и критерии достойного труда в международной практике: информационно-аналитическая записка / А.И. Суриков, А.Г. Караткевич, А.Д. Шкира. Система оценки эффективности коллективных договоров и соглашений: научно-исследовательская работа / А.И. Суриков (рук.), В.Н. Киселёв, А.Г. Караткевич, А.Д. Шкира, С.Н. Татарникова. – М.: АТИСО, 2012. С. 83-102.

предприятий дополнительную ответственность несёт собственник (учредитель) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (*статья 20 ТК РФ*).

В соответствии со статьёй 195 ТК РФ, работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями условий коллективного договора и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Вопросы для контроля и повторения

1. Что Вам запомнилось из содержания первого коллективного договора?
2. Какие нормы, регулирующие правовой институт коллективного договора в КЗоТ РСФСР 1922 года, сохранились и в современном законодательстве?
3. Дайте характеристику роли, которую играли коллективные договоры в конце советского периода истории нашей страны.
4. Какие международно-правовые нормы регулируют коллективные переговоры и заключение коллективного договора?
5. В чём Вы видите необходимость коллективного договора для сторон трудовых отношений?
6. Кто представляет интересы работодателя на переговорах?
7. В каких случаях малочисленная профсоюзная организация может представлять интересы всех работников на переговорах?
8. Кто может стать инициатором переговоров по подготовке проекта коллективного договора и его заключению?
9. Как осуществляется работа комиссии по переговорам?
10. Что такое информационные условия колдоговора?
11. Что делать, если к моменту окончания срока переговоров у представителей сторон остались разногласия по содержанию коллективного договора?
12. На какой срок можно заключить коллективный договор?
13. Какие документы необходимо представить для регистрации коллективного договора?
14. Какой вариант организации контроля за выполнением колдоговора представляется Вам оптимальным? Почему?

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.
3. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
4. Закон г. Москвы от 11 ноября 2009 года № 4 «О социальном партнёрстве в городе Москве».
5. Актуальные проблемы развития системы социального партнёрства в сфере труда на современном этапе и предложения по их решению: аналитическая записка / Кол. авт. Суриков А.И., Киселёв В.Н., Татарникова С.Н. и др. - М.: ИД «АТИСО», 2009.
6. Актуальные проблемы социального партнёрства в сфере труда: аналитическая записка / Кол. авт. Суриков А.И., Киселёв В.Н., Садовая Е.С., Татарникова С.Н., Жуков А.Л. - М.: ИД «АТИСО», 2010.
7. Гурьянова, Л.П. Коллективные договоры и соглашения, теория и практика заключения / Л.П. Гурьянова. - М.: АТиСО, 2003.
8. Договоры о труде в сфере действия трудового права / Гусов К.Н., Крылов К.Д., Лушников А.М. и др.; под ред. К.Н. Гусова - М.: Проспект, 2010.
9. Ершова Е.А. Коллективные договоры - вид нормативных правовых договоров, содержащих нормы права // Трудовое право. 2008, № 10.
10. Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005.

11. Киселёв, И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И.Я. Киселёв, А.М. Лушников; под ред. М.В. Лушниковой. – М.: Эксмо, 2008.
12. Курбатова Н.И. Эффективные переговоры: Методические рекомендации. М.: Учебно-исследовательский центр МФП, 2009.
13. Маленко Т.В. Порядок заключения и содержание коллективного договора // Кадровые решения. 2007. № 9.
14. Организация профсоюзной работы. Настольная книга профработника и активиста. — М.: Изд-во АТиСО, 2005.
15. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России. М.: Инфра-М, 2008.
16. Система оценки эффективности коллективных договоров и соглашений: научно-исследовательская работа. - В кн.: Понятие и критерии достойного труда в международной практике: информационно-аналитическая записка / А.И. Суриков, А.Г. Караткевич, А.Д. Шкира. Система оценки эффективности коллективных договоров и соглашений: научно-исследовательская работа / А.И. Суриков (рук.), В.Н. Киселёв, А.Г. Караткевич, А.Д. Шкира, С.Н. Татарникова. – М.: АТИСО, 2012.
17. Татарникова, С.Н. Коллективно-договорные отношения: опыт социологического анализа // Труд и социальные отношения, 2008. - № 1.
18. Фишер Р., Юри У., Патон Б. Переговоры без поражения. Гарвардский метод. М.: Эксмо, 2006.

Перечень статей Трудового кодекса Российской Федерации, содержащих нормы, относящиеся к коллективно-договорному регулированию в сфере труда

Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства

Статья 5. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права

Статья 6. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

Статья 9. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке

Статья 12. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени

Статья 15. Трудовые отношения

Статья 21. Основные права и обязанности работника

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

Статья 24. Основные принципы социального партнёрства

Статья 29. Представители работников

Статья 30. Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями

Статья 32. Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников

Статья 33. Представители работодателей

Статья 35. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Статья 36. Ведение коллективных переговоров

Статья 37. Порядок ведения коллективных переговоров

Статья 38. Урегулирование разногласий

Статья 39. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

Статья 40. Коллективный договор

Статья 41. Содержание и структура коллективного договора

Статья 42. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора

Статья 43. Действие коллективного договора

Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора

Статья 50. Регистрация коллективного договора, соглашения

Статья 51. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

Статья 52. Право работников на участие в управлении организацией

Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией

Статья 54. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения

Статья 55. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения

Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

Статья 57. Содержание трудового договора

Статья 59. Срочный трудовой договор

Статья 68. Оформление приёма на работу

Статья 70. Испытание при приёме на работу

Статья 73. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением

Статья 74. Изменение определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

Статья 76. Отстранение от работы

Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора

Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Статья 96. Работа в ночное время

Статья 97. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Статья 100. Режим рабочего времени

Статья 101. Ненормированный рабочий день

Статья 103. Сменная работа

Статья 111. Выходные дни

Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём

Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска

Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы

Статья 130. Основные государственные гарантии по оплате труда работников

Статья 131. Формы оплаты труда

Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

Статья 135. Установление заработной платы

Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

Статья 139. Исчисление средней заработной платы

Статья 143. Тарифные системы оплаты труда

Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

Статья 147. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

Статья 152. Оплата сверхурочной работы

Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Статья 154. Оплата труда в ночное время

Статья 157. Оплата времени простоя

Статья 158. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)

Статья 159. Общие положения (в главе 22 «Нормирование труда»)

Статья 168. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой

Статья 168.1. Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера

Статья 173. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения

Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения

Статья 175. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования

Статья 176. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях

Статья 178. Выходные пособия

Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации

Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок

Статья 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка

Статья 191. Поощрения за труд

Статья 195. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников

Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров

Статья 206. Недействительность условий ученического договора

Статья 218. Комитеты (комиссии) по охране труда

Статья 219. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда

Статья 222. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

Статья 252. Основания и порядок установления особенностей регулирования труда

Статья 261. Гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора

Статья 263. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми

Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет

Статья 272. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет

Статья 287. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству

Статья 292. Расторжение трудового договора (в главе 45 «Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев»)

Статья 301. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом

Статья 302. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом

Статья 313. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Статья 320. Сокращённая рабочая неделя

Статья 323. Гарантии медицинского обслуживания

Статья 326. Компенсации расходов, связанных с переездом

Статья 348.1. Общие положения (в главе 54.1. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров)

Статья 348.2. Особенности заключения трудовых договоров со спортсменами, с тренерами

Статья 348.4. Временный перевод спортсмена к другому работодателю

Статья 348.8. Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до восемнадцати лет

Статья 348.10. Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам

Статья 351. Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и

концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений

Статья 370. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений

Статья 372. Порядок учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобождённым от основной работы

Статья 375. Гарантии освобождённым профсоюзным работникам

Статья 377. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации

Статья 381. Понятие индивидуального трудового спора

Статья 398. Основные понятия (в главе 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров»)

Статья 414. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки

МАКЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(полное наименование организации в соответствии с учредительными документами юридического лица)

на _____ год (годы)
(указать срок действия не более трёх лет)

От работодателя:

*Наименование должности,
подпись, инициалы и фамилия
руководителя организации,
работодателя -
индивидуального
предпринимателя или лиц,
уполномоченных в
соответствии со статьёй 33
Трудового кодекса РФ*

«__» _____ 201_ года

М.п.

От работников:

*Наименование должности,
подпись, инициалы и фамилия
председателя первичной
профсоюзной организации
(председателя профсоюзного
комитета)*

«__» _____ 201_ года

М.п.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации _____ (или у индивидуального предпринимателя _____).
(наименование)
(фамилия, имя и отчество)

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работники организации (далее - Работники), представляемые первичной профсоюзной организацией _____ (далее - Профсоюз)³⁴, действующей
(наименование)
на основании³⁵ Устава Общероссийского профсоюза _____, Положения о первичной профсоюзной
(наименование)
организации _____,
(наименование)
и работодатель - _____
(наименование организации, филиала, представительства,

³⁴ Помимо первичной профсоюзной организации, в случаях, указанных в статьях 31, 37 Трудового кодекса РФ, работников могут представлять:

- единый представительный орган двух или более первичных профсоюзных организаций;

- иной представитель (представительный орган) из числа работников данной организации, избранный тайным голосованием на общем собрании (конференции) работников для представительства интересов всех работников в социальном партнёрстве на локальном уровне.

³⁵ В случае, когда со стороны работников выступает иной представитель (представительный орган), в качестве основания необходимо указать, что он избран в результате тайного голосования на общем собрании или конференции работников, протокол №__ от «__» _____ 201_ года.

иного обособленного структурного подразделения организации)
в лице _____,
(должность, Ф.И.О. руководителя организации, филиала,
представительства, иного обособленного структурного подразделения
организации, индивидуального предпринимателя, его представителя)
действующего на основании _____.
(наименование и реквизиты
документа, подтверждающего полномочия представителя
работодателя)

1.3. Выборным органом первичной профсоюзной организации, реализующим права представительного органа работников, является профсоюзный комитет (далее – Профком).

1.4. Председатель профкома (или председатель первичной профсоюзной организации) является руководителем Профсоюза, имеющим право действовать от его имени без доверенности.

1.5. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- укрепления корпоративной культуры, создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными деловыми партнёрами.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства³⁶:

1.7.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

³⁶ Предлагаемый пункт коллективного договора в значительной мере воспроизводит содержание статей 21 и 22 Трудового кодекса РФ. В связи с тем, что, в соответствии с частью первой статьи 41 Трудового кодекса РФ, «содержание и структура коллективного договора определяются сторонами», а часть четвертая данной статьи («В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре»), в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ утратила силу, такой вариант изложения представляется допустимым.

-предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- информировать Профсоюз о проектах и планах реализации текущих и перспективных производственно-экономических планов и программ, рассматривать его предложения и замечания в отношении указанных проектов и планов;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата;

- обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия для обеспечения нужд работников в соответствии с требованиями охраны труда;

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

- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях,

которые установлены Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), федеральными законами и иными нормативными актами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

1.7.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия.

Профсоюз как представитель работников³⁷:

³⁷ Наличие в коллективном договоре каких-либо обязательств со стороны первичной профсоюзной организации возможно лишь в рамках обязательств работников как стороны коллективного договора.

- содействует эффективной работе организации, росту производительности труда, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины присущими профсоюзам методами и средствами;

- способствует росту квалификации работников, содействует организации конкурсов профессионального мастерства;

- контролирует соблюдение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора.

1.8. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания _____ (*перечислить все соглашения, распространяющиеся на организацию*). В случае если в период действия коллективного договора стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, в том числе в части обязательств или рекомендаций о включении в коллективные договоры определённых условий регулирования социально-трудовых отношений, Работодатель и Профсоюз обязуются (*указать, в какой срок*) провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (*или филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации; индивидуального предпринимателя*), независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с «___» _____ 20__ г. и действует до «___» _____ 20__ г.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.11. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения³⁸.

1.12. В период действия договора Профсоюз не должен выступать организатором забастовок по обязательствам, включённым в коллективный договор, при выполнении этих обязательств Работодателем.

1.13. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по согласованию с Профкомом³⁹.

1.14. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Комитет общественных связей города Москвы. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его регистрации.

1.15. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны ухудшать положение

³⁸ В соответствии со статьёй 44 Трудового кодекса РФ, изменение и дополнение коллективного договора может также производиться в порядке, установленном в самом коллективном договоре.

³⁹ В случае если сторонам не удаётся достичь согласия о включении в коллективный договор данной формулировки, соответствующий пункт коллективного договора можно изложить в соответствии со статьёй 8 Трудового кодекса РФ: *«Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьёй 372 Трудового кодекса РФ порядка учёта мнения представительного органа работников, не подлежат применению».*

работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Трудовые договоры, заключаемые работодателем с каждым работником, также должны соответствовать этому требованию.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207 и 289 Трудового кодекса РФ, а также лиц, ранее работавших в организации и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную

гражданскую службу) и вновь принятых на работу в организацию в течение трёх месяцев после окончания прохождения службы⁴⁰.

2.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в пунктах 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учётом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.

2.5. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за ___ (не менее чем за два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и (или) штата работников, планы-графики увольнения в связи с сокращением численности и (или) штата работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, Работодатель обязан в письменной

⁴⁰ В коллективном договоре, в соответствии со статьёй 70 Трудового кодекса РФ, могут быть указаны и другие лица, при приёме которых на работу испытание не устанавливается.

форме сообщить о нем Профсоюзу не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.7. Критериями массового увольнения для организации являются следующие показатели, определённые в _____ (*название соглашений*⁴¹).

Работодатель обязуется в течение срока массового увольнения осуществлять меры, обеспечивающие за счёт средств организации переквалификацию и трудоустройство работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест.

2.8. Проведение сокращения численности или штата работников осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- приостановка приёма на работу новых работников;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

⁴¹ В Московском трёхстороннем соглашении на 2013-2015 годы (пункт 2.24) в качестве критериев массового увольнения определены следующие показатели численности увольняемых работников организаций, зарегистрированных в городе Москве с численностью работающих от 15 и более человек, за определённый период времени:

- увольнение в течение 30 календарных дней более 25% работников организации от общей численности работающих в организации;
- увольнение работников в связи с ликвидацией организации любой организационно-правовой формы;
- сокращение численности или штата работников организации в количестве:
 - а) 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - б) 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - в) 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

- 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 численности совместителей, временных и сезонных работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Профкома.

2.9. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно обоих супругов, работающих у Работодателя, из семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

2.10. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- матери и отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет) без другого родителя (в случае его смерти, длительного пребывания в лечебном заведении или в других случаях отсутствия родительского попечения);

- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации.

2.11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, а работника, имеющего стаж работы в данной организации более _____ лет, не позднее чем за четыре месяца.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее __ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.12. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

2.13. В случае появления вакансий лицам, уволенным из организации в связи с сокращением численности или штата, обеспечивается преимущественное право приёма на работу.

2.14. Профсоюз обязуется не снимать увольняемых работников с профсоюзного учёта вплоть до их трудоустройства, оказывать единовременную материальную помощь за счёт средств профсоюзного бюджета.

2.15. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного частью 2 статьи 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.16. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата выходное пособие выплачивается в

повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет: на ___ процентов среднего месячного заработка;

для лиц, проработавших в организации от 5 до 10 лет: на ___ процентов среднего месячного заработка.

2.17. Право пользования полисом добровольного медицинского страхования до окончания срока его действия сохраняется за работниками, увольняемыми:

по сокращению численности или штата;

по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;

в связи с признанием работника неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

3.1. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста работников, позволяющих каждому работнику освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.1.1. С этой целью Сторонами разработан «План повышения квалификации и подготовки кадров», являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение № ___).

3.1.2. На реализацию данного Плана Работодатель направляет средства в размере ___ тыс. рублей.

3.2. Работодатель создаёт работникам, совмещающим работу с обучением, следующие благоприятные условия труда: *(перечислить, какие именно)*.

3.3. В целях повышения престижа массовых профессий и содействия повышению квалификации работников стороны обязуются ежегодно проводить в _____ (назвать месяцы) конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии», обеспечить участие его победителей по соответствующим профессиям в городском конкурсе профессионального мастерства «Московские мастера».

3.4. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов Работодателя, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учётом мнения Профкома.

3.5. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счёт Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в ___ лет.

3.6. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в организации вакансий.

3.7. В целях поощрения традиции наставничества, обеспечивающей преемственность поколений и сохранение накопленного профессионального опыта, работникам, осуществляющим в соответствии с приказом Работодателя наставничество в организации, производится доплата в размере ___% тарифной ставки (оклада).

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения о системе и формах оплаты труда», являющегося неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение № __) ⁴².

4.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям работников и отдельным профессиям приведены в приложении № __ к настоящему коллективному договору.

Тарифные ставки (оклады), установленные настоящим договором, пересматриваются _____ (*указать периодичность*) в зависимости от изменения индекса потребительских цен в городе Москве.

Работодатель обязуется своевременно корректировать размер тарифных ставок и окладов работников с тем, чтобы тарифная часть заработка составляла не менее двух третей от общего его размера.

4.3. Работодатель обязуется выплачивать работникам, выполняющим установленную норму выработки (времени) и свои должностные обязанности, заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже _____ ⁴³.

⁴² При отсутствии единого «Положения о системе и формах оплаты труда» в коллективный договор следует включать приложения, где будут конкретизированы вопросы тарифной системы оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат и др.

⁴³ Минимальная заработная плата в городе Москве устанавливается ежегодно Соглашением о минимальной заработной плате между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей. С 1 января 2013 года минимальная заработная плата в городе Москве установлена в размере 11 700 рублей, с 1 июля 2013 г. – 12 200 рублей.

Размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего

4.4. Работникам организации, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производятся следующие доплаты: _____ (указать размер доплат в процентах от тарифной ставки или оклада, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами).

Доплаты за условия труда при повременной оплате начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных. При сдельной оплате труда доплаты учитываются при расчёте расценок, по которым начисляется заработная плата за объём работы, выполненной в таких условиях.

В том случае, если работник проводит на рабочем месте (на участках и производствах) с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, более 50% своего рабочего времени, доплата производится за весь рабочий день или за весь объём произведённой работы.

Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные аттестации рабочих мест либо специальные инструментальные замеры производственной среды.

Устанавливая этот вид доплат, Стороны заявляют, что будут прилагать все усилия для снижения степени тяжести или вредности условий труда. В случае реализации указанных целей, соответствующие доплаты могут быть уменьшены или отменены по согласованию представителей сторон.

времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую тарифную ставку (оклад) или оплату труда по бестарифной системе, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Работникам, занятым на участках _____, производятся доплаты за интенсивность труда в размере _____.

4.6. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть менее _____% тарифной ставки (должностного оклада) заменяемого работника.

4.7. Бригадирам из числа рабочих, не освобождённых от своей основной работы, производится доплата к тарифной ставке (окладу) в размере _____% - при численности бригады менее _____ человек, в размере _____% - при численности бригады более _____ человек.

4.8. Отдельным работникам устанавливаются надбавки в размере не менее _____% тарифной ставки (оклада) за профессиональное мастерство, классность, наличие учёного или почётного звания, за добросовестное отношение к вверенной технике и работе, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за напряжённость в труде, за ненормированный рабочий день (*перечислить все надбавки, которые стороны считают целесообразными для организации*).

4.9. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере _____% тарифной ставки (оклада) (*указать размер доплат в процентах от тарифной ставки или оклада, но не ниже 20%*).

За каждый час работы в вечернее время (с 18 часов до 22 часов) производится доплата в размере _____% тарифной ставки (оклада).

4.10. На весь период освоения нового производства (продукции) за работником сохраняется его прежняя заработная плата.

4.11. Работникам, переведённым на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение ___ месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

4.12. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.13. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение _____ месяцев (*не менее одного месяца*) со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.14. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

4.15. Все время работы в сверхурочное время оплачивается в двойном размере⁴⁴.

4.16. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается из расчёта ___ - кратных сделных расценок, часовой или дневной ставки⁴⁵.

4.17. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в том числе простоя из-за несоответствия рабочего места нормам охраны труда) оплачивается из расчёта среднего заработка.

4.18. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее ___% среднего заработка при простое продолжительностью до ___ (указать срок) и не менее ___% среднего заработка при простое свыше ___ (указать срок)⁴⁶.

4.19. Работникам организации выплачивается вознаграждение по итогам работы за год и вознаграждение за непрерывный стаж работы в отрасли (в организации) в соответствии с Положениями, являющимися неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложения №№___).

4.20. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических

⁴⁴ Пункт вносится в коллективный договор, если принято решение оплачивать такую работу в более высоком размере, чем это предусмотрено статьёй 152 Трудового кодекса РФ.

⁴⁵ Данный пункт вносится в коллективный договор, если принято решение оплачивать такую работу в более высоком размере, чем это предусмотрено статьёй 153 Трудового кодекса РФ.

⁴⁶ Размер оплаты простоя по причинам, не зависящим от сторон, согласно ст. 157 Трудового кодекса РФ не может быть менее двух третей тарифной ставки, оклада.

мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда.

Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за ____ месяца (*указать срок не менее двух месяцев*).

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

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест (план-график проведения аттестации рабочих мест приводится в приложении № ____).

4.21. Рабочим-сдельщикам, получившим среднее профессиональное образование или прошедшим индивидуальное обучение, в течение шести первых месяцев их самостоятельной работы устанавливается понижение норм выработки за первые три месяца на __%, последующие три месяца на __%.

4.22. Нормы выработки также уменьшаются: инвалидам 3-й группы - на __%, а инвалидам 1 и 2 группы - на __%.

4.23. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в кассе организации (*либо указать другой способ выплаты*): __ и __ числа каждого месяца.

Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Профсоюза.

Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

4.24. Оплата отпуска производится не позднее чем за _ дня (*указать не менее трёх дней*) до его начала. В случае несоблюдения срока, установленного для оплаты отпуска, отпуск по желанию работника переносится до выплаты причитающейся ему суммы.

4.25. Работодатель обеспечивает первоочередность расчётов с работниками по заработной плате.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере _____ (*не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации*)⁴⁷ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

4.26. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по

⁴⁷ В соответствии со ст. 236 ТК РФ, размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

вине работодателя, если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы, и оплачивается работнику в размере не менее 2/3 средней заработной платы

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется коллективным договором и приложениями к нему - Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № __) и графиками сменности (Приложение № __).

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за ____ (*указать месяц или больший срок*) до их введения в действие.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не должна превышать 40 часов в неделю, при суммированном учёте рабочего времени – нормального числа рабочих часов за учётный период.

5.3. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке (*изложить*). Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха в случаях и в порядке, установленных статьёй 113 Трудового кодекса РФ. Работа в выходной день оплачивается в не менее чем в двойном размере или, по желанию работника, компенсируется другим днём (отгулом). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до

достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

донорам - ___ дней, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

работникам, совмещающим работу с учёбой - ___ дней в месяц;

всем работникам для прохождения медицинских обследований - ___ дней в месяц;

женщинам, имеющим детей в возрасте до __ лет, а также отцам, в одиночку воспитывающим детей указанного возраста - ___ дней в месяц.

5.5. Стороны установили, что право на работу неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, помимо лиц, указанных в ст. 93 ТК РФ, имеют также следующие категории работников: *(перечислить)*.

5.6. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, 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 сокращённого рабочего времени.

5.7. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части (Приложение № ___).

5.8. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам _____ (указать порядок по подразделениям: когда и в какие смены, не более 2 часов и не менее 30 минут согласно статье 108 ТК РФ).

На участках, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приёма пищи в течение рабочей смены. Перечень таких участков и работ, порядок и место приёма пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.5.9. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ (не менее 28 календарных дней).

5.9. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ (не менее 28 календарных дней).

5.10. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

работникам, занятым на тяжёлых 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 днём - _____ (не менее трёх) дней (Приложение № _____);

работникам, занятым на производстве в многосменном режиме (указать условия) _____ дней;

работникам, проявившим высокие результаты в труде (указать, какие) - _____ дней.

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

5.11. Очерёдность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учётом мнения Профкома (*вариант* - по согласованию с Профкомом). График отпусков утверждается Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.12. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.13. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность хотя бы одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.14. Работнику по его письменному заявлению предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (*вариант* – отпуск без сохранения заработной платы⁴⁸) при следующих обстоятельствах:

в связи с бракосочетанием работника – ___ дней;

в связи с рождением ребёнка (отцу) – ___ дней;

для сопровождения детей – учеников 1-4 классов в школу в первый день учебного года – 1 день;

⁴⁸ Если отпуск предоставляется без сохранения заработной платы, то продолжительность такого отпуска должна быть не меньше предусмотренной частью второй статьи 128 ТК РФ, и предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, определённых в части второй статьи 128 ТК РФ, является обязанностью работодателя.

в связи с призывом сына 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;

в связи со смертью родственников (супруга; родителей, в том числе родителей супруга; детей; родных братьев, сестёр) – ____ дней.

5.16. Помимо лиц, которым это право предоставлено действующим законодательством, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время предоставляется по заявлению следующих работников организации:

- супруг в период пребывания супруги в родильном доме – до ____ дней (недель);
- родители первоклассников - ____ дней (недель);
- родители выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в учебные заведения высшего профессионального образования – до ____ дней (недель);
- лица, осуществляющие уход за детьми и перечисленные в статье 263 Трудового кодекса РФ – до 14 календарных дней в удобное для них время.

6. ОХРАНА ТРУДА.

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства индивидуальной и коллективной защиты работников, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия,

предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (Приложение №___).

Общая сумма средств, направляемых на работу по охране и улучшению безопасности труда, установлена в _____ тыс. рублей⁴⁹.

Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом (или с учётом мнения профкома) инструкции по охране труда для работников организации, положения об организации работ по охране труда с распределением обязанностей и функций структурных подразделений и специалистов, другие локальные нормативные акты.

6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и

⁴⁹ В соответствии со статьёй 226 Трудового кодекса РФ, финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Размер выделяемых средств в расчёте на каждого работающего должен быть не ниже размера минимальной заработной платы, установленного соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на соответствующий календарный год (пункт 5.8 Московского трёхстороннего соглашения на 2013-2015 годы).

полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

6.3. Работа по обеспечению безопасных условий труда в организации проводится на основе аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой один раз в 5 лет. Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест согласовываются Работодателем с Профкомом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

6.4. Работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за проведение этого мероприятия, определены в Приложении №__.

6.5. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся на работах и в сроки, определённые в Приложении №__.

6.6. Работодатель обязуется заключить с _____ (наименование организации) договор на медицинское обслуживание работников на условиях дополнительного медицинского страхования.

6.7. Работодатель обязуется обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, в этих целях:

- оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещение для приёма пищи, помещение для оказания медицинской помощи, комнату для отдыха и психологической разгрузки;

- создать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

- организовать питьевой режим, горячее питание работников;

- обеспечить перевозку работника, пострадавшего от несчастного случая на производстве, в медицинские учреждения или к месту жительства транспортными средствами работодателя, либо за его счёт;

- выдавать бесплатно молоко работникам при наличии в воздухе рабочей зоны вредных веществ, установленных по результатам аттестации рабочих мест, независимо от их концентрации (Приложение №__).

6.8. На работах с вредными условиями труда работникам выдаётся молоко или другие равноценные пищевые продукты согласно Приложению №__. По письменному заявлению работника выдача по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена ежемесячной компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

На работах с особо вредными условиями труда работникам предоставляется бесплатно лечебно-профилактическое питание (приложение №__).

6.9. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение №__), обеспечить хранение, ремонт, стирку, чистку, сушку, замену специальной одежды, обуви.

6.10. На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ, работникам выдаётся бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства (Приложение №__).

6.11. Стороны исходят из того, что Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого Профсоюз вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведённой Профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю вместе с постановлением профсоюзного комитета, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует

Профсоюзу понесённые им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.12. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.13. Стороны договорились, что помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с законодательством, Работодатель выплачивает ему:

- единовременное пособие в повышенном на ___% размере;
- надбавку в размере ___% среднего месячного заработка сверх полагающихся потерпевшему по закону возмещения вреда и пенсии. *(Размер надбавки устанавливается с учётом процента потери профессиональной трудоспособности).*

6.14. Лицам, имеющим по закону право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, Работодатель выплачивает единовременное пособие в размере _____, а также производит оплату расходов, связанных с погребением.

6.15. *Отдельные пункты коллективного договора или разделы соглашения по охране труда могут быть посвящены мероприятиям, направленным на охрану и улучшение безопасности труда женщин, несовершеннолетних и инвалидов. Например:*

Обеспечить условия труда молодёжи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.16. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.17. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченных Профкома по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

6.18. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.19. В организации создаётся и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве ____ человек.

Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.20. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется ____ часа в неделю свободного от

работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения по вопросам охраны труда не менее ____ дней в году с сохранением средней заработной платы.

6.21. Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации, применялись бы меры морального и материального поощрения. Указанные работники представляются к поощрению руководством своего подразделения по согласованию с Профкомом ежегодно до ____ (указать дату).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ.

7.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий работникам, развития культуры, спорта, организации отдыха работников и членов их семей.

7.2. Работодатель выделяет финансовые средства в размере ____ тыс. руб. на выплату материальной помощи к ежегодному отпуску и компенсацию стоимости путёвок на санаторно-курортное лечение и отдых работников.

7.3. Работодатель обязуется предоставлять работникам в их рабочий день бесплатные (или частично оплачиваемые) обеды или выплачивать каждому работнику компенсацию стоимости питания из расчёта ____ руб. в день. Эта сумма подлежит индексации в зависимости от роста цен. Размер предоставляемой дотации определять по согласованию с Профкомом.

Работающие в ночных сменах обеспечиваются горячей пищей бесплатно.

7.4. Работодатель оказывает материальную помощь работникам:

- к ежегодному отпуску – в размере ____;
- в связи с рождением (усыновлением) ребёнка – в размере ____;
- в связи с регистрацией брака – в размере ____;
- в связи с поступлением ребёнка 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 воспитывающим детей, в размере ____;
- родителям детей-инвалидов в размере ____;
- в связи с длительной болезнью работника в размере ____;
- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству

Профкома.

7.5. Работодатель осуществляет следующие меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации более ____ лет и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации: (*указать, какие именно*).

7.6. На похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации более ____ лет и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации, их семьям выделяется материальная помощь в размере _____.

7.7. Работникам организации, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, предоставляется возможность приобретения путёвок за ____% их полной стоимости, а (*указать, кому*) путёвки предоставляются бесплатно.

7.8. Работники, имеющие детей, обеспечиваются путёвками в детские оздоровительные лагеря за ____% полной стоимости. Многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами, одиноким родителям гарантируется бесплатное получение путёвки.

7.9. Работодатель обеспечивает детей работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления за ___% их полной стоимости, а детей из многодетных семей, семей с детьми-инвалидами, детей одиноких родителей обеспечивает подарками и билетами бесплатно.

7.10. Работодатель оплачивает из расчёта ___ рублей на каждый подарок, а Профсоюз организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни работника (*перечислить, какие именно: проводы в армию и возвращение со срочной службы, рождение ребёнка и др.*).

7.11. К Новому году (*указать другие общегосударственные и профессиональные праздники*) работники премируются в размере _____. (*Вариант: работникам вручаются подарки стоимостью не менее___*).

7.12. Премирование работников и оказание бесплатных услуг по организации торжеств в связи с юбилейными датами со дня рождения, годовщинами продолжительной работы в организации, уходом на пенсию осуществляются в соответствии с Приложениями №№ __).

7.13. Работодатель осуществляет компенсацию расходов работников на проезд от места жительства к месту работы и обратно в размере _____.

Работодатель организует бесплатную перевозку до места работы и обратно работников, занятых в вечернюю смену и ночную смены (*вариант - всех работников*) транспортом организации или по договору с транспортной организацией.

7.14. Работодатель выделяет (*указать периодичность в год*) транспортные средства работникам организации для их хозяйственно-бытовых нужд бесплатно (*вариант - по тарифам, согласованным с профсоюзным комитетом*).

7.15. Работодатель организует предоставление работникам на территории организации парикмахерских, косметических, стоматологических и иных медицинских услуг, продажу продовольственных и промышленных товаров.

7.16. Работникам предоставляется возможность приобретения ___ (указать количество единиц выпускаемой продукции) еженедельно (или с другой периодичностью) по себестоимости, а также возможность приобретения по льготной цене пиломатериалов или других отходов производства, автотранспорта или другого списываемого имущества организации.

7.17. Работодатель создаёт следующие условия для занятий работниками физкультурой и спортом: *(перечислить, что именно: приобретение спортивных тренажеров, аренда дорожки в плавательном бассейне и др.; указать, сколько средств на это направляется).*

7.18. Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей. В этих целях Работодатель передаёт в бесплатное пользование профсоюзной организации объекты согласно перечню (Приложение №__). При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляется Работодателем.

Профком осуществляет эффективную организацию деятельности переданных ему в пользование объектов культуры, спорта, отдыха и туризма с целью максимального удовлетворения интересов и потребностей работников организации и членов их семей.

7.19. Работодатель ежемесячно перечисляет на счёт Профсоюза денежные средства в размере ____ (например, 0,3% фонда оплаты труда) на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в организации. Смета расходования средств включена в коллективный договор в качестве Приложения № ____.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом города Москвы «О социальном партнёрстве», Московским трёхсторонним соглашением и Отраслевым соглашением _____ (название), настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с информацией о деятельности первичной профсоюзной организации, о социальном партнёрстве в организации.

8.3. Работодатель предоставляет Профсоюзу на период действия коллективного договора в бесплатное пользование комнату № ____ на ____ этаже здания по адресу _____,

оборудованную согласно приложению №____, и обеспечивает за свой счёт ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу (*вариант – обязуется арендовать при наличии письменной заявки, поданной не менее чем за _____ дней до планируемой даты*) зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников на ____ мест.

8.4. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу оргтехнику, компьютерную, множительную технику, бесплатно осуществляет их техническое обслуживание, а также предоставляет Профсоюзу необходимые нормативные правовые документы.

8.5. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон №_____ и местный телефон № _____, возможность пользования электронной и факсимильной связью, оплачиваются услуги междугородной и международной связи на сумму, не превышающую _____ рублей в месяц. По заявке Профкома, поданной не менее чем за _____ (*указать срок*), ему предоставляются следующие транспортные средства _____ (*указать, с какой периодичностью и на какое время*).

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

По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Профсоюза денежные средства из заработной

платы указанных работников в размере ___% от их заработной платы.

8.7. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

С этой целью Работодатель осуществляет подписку за счёт организации необходимых периодических изданий по списку, представляемому Профкомом не позднее ____; предоставляет в бесплатное пользование Профсоюза юридическую базу данных _____ и оплачивает обновление её содержания.

8.8. Работодатель регулярно сообщает Профкому следующую информацию о производственно-экономической деятельности организации: *(перечислить конкретные виды документации, сроки предоставления, ответственных должностных лиц).*

8.9. Работодатель учитывает *(вариант: согласовывает)* мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

8.10. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.11. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профкомом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

8.12. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по

охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профкома, других профсоюзных органов в организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские, другие места работы в организации;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчёты по заработной плате;
- проверять работу предприятий торговли и общественного питания, поликлиник (медсанчастей), детских дошкольных учреждений, общежитий, коммунально-бытовых предприятий, обслуживающих работников организации.

8.13. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвящённых вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в *(указать, какой именно)* срок рассматривать по существу предложения Профкома и сообщать на их счёт мотивированные ответы.

8.14. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

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 организации)*.

8.15. Через средства информации, имеющиеся в организации (*назвать, какие именно*), Профком вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.16. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время _____ профсоюзных собраний (конференций) в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее чем за _____ дней).

8.17. На освобождённых и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование, вознаграждение по итогам работы за год и за выслугу лет, предусмотренные для работников настоящим коллективным договором.

(Вариант добавления). Оплата труда председателя профсоюзного комитета производится в соответствии со статьёй 377 ТК РФ за счёт средств организации в размере _____.

8.18. Не освобождённым от основной работы руководителям профсоюзных органов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляются дополнительные отпуска с оплатой из расчёта средней заработной платы:

- председателю Профкома - _____ календарных дней;
- председателям цехкомов - _____ календарных дней.

8.19. Членам выборных профсоюзных органов, не освобождённым от производственной работы, представителям Профсоюза в комиссиях организации предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя для выполнения общественных обязанностей:

- председателю профкома - _____ часов в неделю;
- председателям цехкомов - _____ часов в неделю;

- членам выборных профсоюзных органов и профсоюзным представителям - __ часов в неделю.

(Можно уточнить порядок использования этого времени, а именно, за какой срок, письменно или устно должен быть предупреждён о предстоящем уходе с рабочего места непосредственный руководитель таких работников).

8.20. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учёбы в соответствии с планом и сроками такой учёбы, утверждёнными профсоюзными органами.

8.21. Члены профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в __-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приёме на работу до подписания трудового договора.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду.

В организации контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

(Возможна формулировка: Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора).

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профсоюза, отдельных работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников через информационный стенд (*варианты* – на собрании, через средства массовой информации в организации и т.д.) об итогах проводимых проверок.

Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно (*вариант* - раз в полугодие). От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают непосредственно их руководители.

На время осуществления деятельности по контролю за выполнением коллективного договора члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

(Вариант № 1 - без образования комиссии). Работодатель и Профком систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал (*вариант* - раз в полугодие) проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в год (полугодие) отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников.

(Вариант 2 - без образования комиссии). Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профком отчитываются о его результатах на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно (вариант - раз в полугодие, квартал). С отчётом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

9.4. Профсоюз, как представитель работников, заключивших коллективный договор, для контроля за его выполнением:

проводит проверки силами своих комиссий;

запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;

при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;

имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

В случае возникновения коллективного трудового спора стороны передают его на рассмотрение в Учреждение "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров" и обязуются выполнять его решения.

9.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за ____ месяца до окончания срока действия настоящего договора.

Примерный перечень возможных приложений к коллективному договору:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- графики сменности работ;
- план повышения квалификации и подготовки кадров;
- перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части;
- перечень производств и работ, где порядок и место приёма пищи устанавливается Работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (*вариант* - по соглашению с Профкомом);
- список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день;
- перечень работников с ненормированным рабочим временем с указанием продолжительности предоставляемых им дополнительных отпусков;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, имеющими право на льготную пенсию согласно Спискам № 1 и № 2;
- план производственной деятельности;
- план санитарно-оздоровительных мероприятий;
- соглашение по охране труда;
- смета расходования средств на охрану труда;
- порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;

порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров;

положение о системе и формах оплаты труда;

перечень тарифных ставок (окладов) I разряда для рабочих - повременщиков и для рабочих-сдельщиков, тарифные сетки и тарифные коэффициенты;

перечень окладов высококвалифицированным рабочим, должностных окладов руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим;

положения о премировании работников организации (*может быть несколько положений о премировании - для работников разных структурных подразделений или для разных категорий персонала*);

положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам годовой работы;

положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет;

перечни производств (работ) с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, на которых работники имеют право на доплаты за условия труда;

перечень должностей и профессий работников, имеющих право на доплаты (надбавки) в связи с _____ (*указать основание*);

положение и план-график проведения аттестации руководителей, специалистов и служащих;4 перечень работ (производств), на которых предоставляется бесплатное лечебно-профилактическое питание;

перечень работ (производств), на которых работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты;

перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;

перечень профессий и должностей, на которых работникам бесплатно выдаётся мыло, смывающие и обезвреживающие средства;

положение о выдаче ссуд организации работникам;

порядок обязательного и дополнительного страхования работников;

положение о присвоении почётных званий _____;

положение о чествовании работников в связи с юбилеями со дня рождения, юбилеями трудовой деятельности в организации, уходом на пенсию;

смета на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий;

перечень имущества, передаваемого в пользование профсоюзному комитету на время действия коллективного договора;

протокол разногласий по несогласованным вопросам коллективного договора;

другие приложения.

**Московское трёхстороннее соглашение на 2013-2015 годы
(Извлечение: приложение 1 к соглашению)**

Московская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений рекомендует включать в коллективные договоры и Соглашения следующие пункты:

1. Определять порядок индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2. Предусмотреть выделение финансовых средств (из прибыли организации) на оплату санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и членов их семей, проведение диспансеризаций в целях профилактики и выявления заболеваний (в том числе профессиональных) на ранних стадиях, на оказание материальной поддержки работникам, имеющим детей (при рождении ребёнка, приобретении санаторно-курортных путёвок «Мать и дитя», на оплату лечения детей, выплату пособий женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми в возрасте от 1,5 лет до 3 лет и иные меры по поддержке работникам).

3. Предусмотреть мероприятия по аккумулярованию финансовых средств на содержание объектов социальной сферы, не допускать их нецелевого использования.

4. Предусмотреть отчисление средств на негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное медицинское страхование работающих и членов их семей.

5. В целях закрепления рабочих кадров на производстве направить усилия на восстановление наставничества, обеспечивающего преемственность поколений, сохранение накопленного профессионального опыта.

6. Предоставлять за счёт средств организации:

- возможность повышения квалификации и дальнейшего обучения молодёжи;

- профессиональное обучение и переобучение женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, вызванные необходимостью ухода за детьми.

7. Определять размер и порядок возмещения расходов работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, согласно установленному перечню работ, профессий и должностей.

8. За период отстранения работника от работы по медицинским показаниям на срок до 4-х месяцев из-за отсутствия соответствующей работы у работодателя производить оплату в размере не ниже размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий календарный год.

9. Предусмотреть обязательства, направленные на конкретную поддержку работающих инвалидов, а также работников, имеющих в составе семей лиц с ограничениями жизнедеятельности.

10. Предусмотреть включение положений о передаче коллективного трудового спора в случае его возникновения на рассмотрение в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» и выполнении его решений.

11. Создавать молодёжные советы в организации, содействовать их работе с оказанием организационной и финансовой поддержки.

12. Предоставлять право председателю первичной профсоюзной организации или его заместителю, принимать участие в оперативных совещаниях и заседаниях правления

организации с правом совещательного голоса в соответствии с уставными документами или коллективным договором.

13. Предусмотреть за счёт средств работодателя, дополнительные льготы и гарантии уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профессиональных союзов, в том числе не менее 4-х часов в неделю для осуществления общественного контроля с сохранением места работы (должности), среднего заработка, и ежегодного дополнительного оплаченного отпуска на срок не менее 3-х календарных дней.

14. Не допускать нецелевого использования средств, предназначенных для оплаты труда. Представлять профсоюзам необходимую информацию по формированию и расходованию фонда оплаты труда.

15. Проводить мероприятия по социальной поддержке молодых специалистов.

16. Создавать условия для обеспечения жилыми помещениями работников, состоящих на учёте нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту работы, за счёт средств работодателя, в том числе с возможным долевым участием работников.

17. В случае реорганизации организации не допускать высвобождение работников, имеющих трёх и более детей, работников, имеющих ребёнка-инвалида, работников, являющихся родителями-одиночками.

18. Рекомендовать устанавливать за счёт собственных средств дополнительные меры социальной поддержки при выходе на пенсию работникам, имеющим трудовые заслуги и длительный стаж работы в организации. Предоставлять вышедшим на пенсию работникам возможности пользоваться социальными услугами и социальными объектами организации.

19. Предусматривать меры материальной поддержки и социального обеспечения выпускникам образовательных организаций начального профессионального и среднего профессионального образования при поступлении их на работу в организацию.

20. Проводить мероприятия по переподготовке высвобождаемых работников за счёт средств организаций конкурентоспособным на рынке труда профессиям.

21. Осуществлять дополнительное добровольное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работающих во вредных и (или) опасных условиях труда или подверженных повышенному риску возникновения профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

22. При заключении договоров об организации учебной и производственной практики с образовательными организациями профессионального образования предусматривать оплату труда обучающихся, студентов в период практики в зависимости от сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

23. Согласовывать с первичными профсоюзными организациями вопрос привлечения иностранных работников в организацию.

24. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе аттестации рабочих мест по условиям труда.

25. Обеспечить установление фиксированной части заработка (тарифной ставки, базового оклада) работника на уровне не ниже $\frac{2}{3}$ от общего его размера.

26. Рекомендовать не включать в размер минимальной заработной платы оплату труда в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

Учебное издание

Татарникова Светлана Николаевна

**Коллективный договор: разработка,
заключение, контроль за выполнением**

Формат 90×60¹/₁₆. Гарнитура Таймс.

Тираж ___ экз. Заказ № ___

Типография Московской Федерации профсоюзов

г. Москва Протопоповский пер., 25

Тел.: 688-66-10, тел./факс 688-62-19

E-mail: <http://www.tmfp.ru>