

**МОСКОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ
№ 180**

СПЕЦИАЛЬНЫЙ ВЫПУСК

Методические рекомендации по порядку
заключения коллективных договоров.
Макеты коллективных договоров.

Москва
Август 2013 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Методические рекомендации по порядку заключения коллективных договоров

Введение.....	6
Мотивы заключения коллективных договоров у руководителей учреждений (организаций).....	7
Процедура ведения переговоров и заключения коллективных договоров.	28
Действие коллективного договора.	39
Контроль за выполнение коллективного договора.....	41
Внесение изменений, дополнений в коллективный договор.	45
Ответственность сторон.....	46
Все статьи Трудового кодекса РФ, предусматривающие, в той или иной степени, участие профсоюзов.	50
Статьи Трудового кодекса Российской Федерации, включающие в себя правовые нормы, требующие конкретизации исключительно в коллективном договоре.....	57
Статьи Трудового кодекса Российской Федерации, включающие согласование и учет мнения профсоюзов.	74
Статьи Трудового кодекса Российской Федерации, включающие права и гарантии профсоюзов.	86
Указатель статей ФЗ РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», содержащих упоминание и ссылки на коллективный договор.	95
Закон г. Москвы № 4 от 11.11.2009 г. «О социальном партнерстве в городе Москве».	96
Процедура ведения переговоров и заключения коллективного договора. (Таблица 1).....	129
Административная ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах. (Таблица 2).....	131

Приложение № 1. Протокол заседания профсоюзного комитета (президиума).....	132
Приложение № 2. Предложение о начале переговоров по заключению коллективного договора.....	134
Приложение № 3. Приказ о проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора.....	135
Приложение № 4. Положение о порядке ведения переговоров между работниками и работодателем по заключению коллективного договора.....	136
Приложение № 5. Протокол работы комиссии по переговорам	139
Приложение № 6. Акт проверки выполнения коллективного договора	140
Приложение № 7. Порядок ведения собрания (конференции) работников по выполнению коллективного договора за _____ год и принятия КД на __ год	141
Приложение № 8. Макет дополнительного соглашения к коллективному договору	144

2. Макеты коллективных договоров

Макет коллективного договора	145
Макет коллективного договора (рекомендован для учреждений, в которых работают государственные гражданские служащие).....	206
Примерный перечень возможных приложений к Коллективному договору.....	274
Приложение № 1. Порядок уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в городе Москве	276
Приложение № 2. Образец выписки из протокола общего собрания работников о наделении полномочиями представителя	

работников на представление интересов работников при заключении коллективного договора.....	281
Приложение № 3. Макет сопроводительного письма в Комитет общественных связей города Москвы	283

Методические рекомендации по порядку заключения коллективных договоров для организаций, в которых работают государственные гражданские служащие

1. Введение

Заключение коллективных договоров – одно из важнейших направлений деятельности профсоюза. Между тем это непростой процесс, на разных этапах вызывающий множество вопросов. Ответить на них – цель этих методических рекомендаций, подготовленных отделом правовой работы и охраны труда горкома профсоюза.

Возможно, многие из вас ранее читали некоторые материалы, которые вошли сюда в качестве составных частей. Часть материалов переработана с учетом изменения законодательства, судебной практики и накопленного опыта работы. Часть материалов подготовлена и включена в эти методические материалы впервые.

При создании этих методических материалов была поставлена задача наиболее полно осветить все вопросы, связанные с коллективными договорами и соглашениями, в том числе предоставить вам возможность на основании опыта работы других профсоюзных организаций познакомиться с существующей практикой.

Основными документами, регламентирующими порядок разработки и заключения коллективных договоров, прав и обязанностей сторон, а также их ответственность, являются «Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее – Трудовой кодекс) закон РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, вступивший в силу с 1 февраля 2002 года, закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 г. № 10-ФЗ. 11 ноября 2009 года принят но-

вый закон «О социальном партнерстве в городе Москве» № 4 (Приложение № 12), вступивший в законную силу с 12.12.2009 г., который определяет правовые основы становления, организации, функционирования, укрепления и развития системы социального партнерства в г. Москве с целью регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений и достижения общественного согласия.

Трудовой кодекс Российской Федерации установил в числе основных принципов регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений сочетание государственного и договорного регулирования. Расширение договорных начал в сфере регулирования трудовых отношений, повышение роли локальных актов и главного среди них – коллективного договора, позволяющего комплексно регулировать на уровне отдельно взятой организации широкий круг социально - трудовых отношений, свидетельствует о переходе от директивного регулирования к договорному, то есть к поиску взаимоприемлемых условий совместной работы, к социальному партнерству.

2. Мотивы заключения коллективных договоров у руководителей учреждений (организаций).

Во-первых, хорошо, чтобы в учреждении (организации) вместо множества разрозненных решений был единый документ, в котором учтены наряду с условиями учреждения (организации) и оплаты труда все льготы и гарантии, установленные для работников. Основная задача коллективного договора в учреждении (организации) - наиболее полное регулирование всех трудовых отноше-

ний, т.е. посредством коллективного договора происходит закрепление положений трудового законодательства в конкретном учреждении (организации) с учетом интересов как работников, так и работодателя.

Во-вторых, руководителям необходимо законное основание для предоставления таких льгот и гарантий, которое они могли бы предъявить контролирующим их органам при анализе расходов учреждения (организации) на содержание работников.

Основная задача коллективного договора в учреждении (организации) - регламентация социально-трудовых отношений между работодателем и работниками. В идеале - создание таких взаимоотношений, которые бы максимально способствовали стабильной и производительной работе учреждения (организации) в целом, ее успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации. Именно коллективный договор позволяет сторонам заранее (до возникновения конфликта) найти компромиссы по традиционно спорным вопросам - показателям и видам премирования, порядку предоставления дополнительных отпусков и др.

На основе коллективного договора руководитель может создать и **довести до сведения работников систему мотивации сотрудников**. А система мотивации - краеугольный камень всего управления персоналом, направленного на достижение эффективной работы учреждения (организации).

Другой важный момент - это то, что коллективный договор - **единственный локальный документ** учреждения (организации), который **позволяет регламентировать трудовые отношения** между работодателем и про-

фсоюзом как представителем работников, в том числе и в конфликтных ситуациях.

Это касается как процедурных вопросов - возможности предусмотреть **порядок предъявления профсоюзом различного рода требований**, так и гарантий взаимного сотрудничества между профсоюзом и работодателем. Так, при условии выполнения работодателем условий коллективного договора профсоюз может принять на себя определенные обязательства, например принятие мер воздействия на нарушителей трудовой дисциплины, являющихся членами профсоюза, которые не противоречат положениям устава профсоюза, или обязательство не выступать инициатором забастовки (опять же при условии выполнения работодателем условий коллективного договора).

Ни у кого не вызывает сомнений и тот факт, что **коллективный договор - важный документ в процессе систематизации локальных нормативных актов**. Этот документ позволяет максимально четко определить, создана ли в учреждении (организации) документированная система трудовых отношений. Ведь, как правило, приложениями к коллективному договору являются и правила внутреннего трудового распорядка, и положения об оплате труда работников, различные положения о выплатах разного вида премий, надбавок, графики сменности, порядок проведения предварительных, периодических, внеочередных медицинских осмотров, порядок проведения аттестации сотрудников и проч.

Эта документированная четкость **позволит без осложнений внедрить в учреждении (организации) любую автоматизированную систему**, связанную с пер-

соналом. Не будем забывать и о том, что грамотно составленный коллективный договор является в суде несомненным доказательством добросовестности, правоты работодателя, например, в вопросах режима работы.

Для работодателя оформление через КД дополнительных гарантий и выплат работникам стимулирующего, компенсационного характера представляется интересным и выгодным. КД выгоден и самим работодателям, он не только помогает им удерживать ценных работников, но и снижает налоговое бремя.

Большая часть льгот, которыми может воспользоваться работодатель при заключении коллективного договора, связана с налогом на прибыль.

А именно:

1. Статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы устанавливаются коллективным договором.

Согласно статье 191 Трудового кодекса РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

При заключении **коллективного договора** работодатель может уменьшить налогооблагаемую базу по налогу на прибыль на сумму расходов, связанных с оплатой труда. Расходы на оплату труда учреждение (организация) определяет на основании статьи 255 Налогового кодекса Российской Федерации (далее - НК РФ), в соответствии

с которой в расходы налогоплательщика на оплату труда включаются 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 нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) **коллективными договорами**.

Данной статьей к расходам на оплату труда в целях главы 25 НК РФ отнесены, в частности, начисления стимулирующего характера, в том числе премии за производственные результаты, надбавки к должностным окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и иные подобные показатели. Как, видите, Налоговый кодекс не содержит ограничений по размеру указанных надбавок.

Точка зрения ФНС России.

Указав в коллективном договоре размеры надбавок, организация может уменьшать облагаемую налогом прибыль. Такое мнение отражено в письме ФНС России от 28.04.2005 № 02-3-08/93. В документе также отмечено, что работникам, которым выплачивают надбавки за сверхурочную работу и работу в выходные и праздники, не должен быть установлен ненормированный рабочий день.

Точка зрения Минфина России.

1. Доплата за вредность, установленная коллективным договором на основании результатов аттестации

рабочих мест по условиям труда, уменьшает облагаемую базу по налогу на прибыль в составе расходов на оплату труда (письмо от 12.09.2006 г. № 03-05-02-04/143).

2. Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В письме Минфина России от 04.07.2007 г. № 03-04-06-01/211 говорится, что нормы данных компенсаций в настоящее время разрабатываются Минздравсоцразвития России. До их утверждения организации могут применять нормы, устанавливаемые коллективным договором.

Компенсации можно включать в состав расходов на оплату труда при расчете налога на прибыль и не облагать страховыми взносами и НДФЛ. Об этом говорится в письме Минфина России от 03.04.2007 № 03-04-06-02/57.

На основании пункта 24 статьи 270 НК РФ при исчислении налога на прибыль не учитываются расходы на оплату дополнительно предоставляемых по коллективному договору (сверх предусмотренных действующим законодательством) отпусков работникам (за ненормированный рабочий день, разъездной характер работы, выполнение внеплановых заданий, сложность, оперативность и т.п.), в том числе женщинам, воспитывающим детей.

Таким образом, при формировании налоговой базы для исчисления налога на прибыль могут быть учтены суммы компенсации за неиспользованный дополнительный отпуск при условии, что указанные расходы соответствуют положениям пункта 1 статьи 252 и пункта 8

статьи 255 НК РФ (В соответствии с пунктом 1 статьи 252 НК РФ в целях налогообложения прибыли налогоплательщик может уменьшить полученные доходы на сумму произведенных экономически обоснованных и документально подтвержденных расходов (за исключением расходов, указанных в статье 270 НК РФ). К расходам на оплату труда, в частности, относятся денежные компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии с трудовым законодательством РФ (п. 8 ст. 255 НК РФ)).

Точка зрения Минфина России.

В письме Минфина России от 06.05.2006 № 03-03-04/2/131 говорится, что для целей налогообложения прибыли расходы на оплату ежегодного дополнительного отпуска продолжительностью не менее трех календарных дней учитываются в фактических размерах. При этом нужно соблюдать порядок предоставления такого отпуска, предусмотренного действующим законодательством Российской Федерации. Таким образом, указав в коллективном договоре продолжительность дополнительного отпуска (более трех дней) за ненормированный рабочий день, организация правомерно уменьшает облагаемую прибыль на сумму расходов по оплате такого отпуска (п. 7 ст. 25 НК РФ).

При этом в пункте 25 статьи 270 НК РФ установлено, что при определении налоговой базы не учитываются расходы в виде надбавок к пенсиям, единовременных пособий уходящим на пенсию ветеранам труда, доходов (дивидендов, процентов) по акциям или вкладам трудового коллектива организации, компенсационных начислений в связи с повышением цен, производимых сверх разме-

ров индексации доходов по решениям Правительства Российской Федерации, компенсаций удорожания стоимости питания в столовых, буфетах или профилакториях либо предоставления его по льготным ценам или бесплатно (за исключением специального питания для отдельных категорий работников в случаях, предусмотренных действующим законодательством, и за исключением случаев, когда бесплатное или льготное питание предусмотрено трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами;

Точка зрения Минфина России и УМНС России.

Представители УМНС России по г. Москве в письме от 08.04.2003 № 26-12/19111 пояснили, что затраты на питание сотрудников можно учесть в составе расходов на оплату труда, если в трудовом договоре содержится ссылка на пункт коллективного договора о бесплатном или льготном питании работников. Минфин России уточнил, что нормы коллективного договора о предоставлении бесплатного или льготного питания обязательно должны быть отражены в трудовом договоре (письмо от 03.03.2005 № 03-03-01-04/1/87). Таким образом, учитывая рекомендации этих двух ведомств, в трудовом договоре необходимо дать ссылку на соответствующий пункт коллективного договора.

1. Согласно пункту 26 статьи 270 НК РФ при определении налоговой базы не учитываются расходы в виде оплаты проезда к месту работы и обратно транспортом общего пользования, специальными маршрутами, ведомственным транспортом, за исключением сумм, подлежащих включению в состав расходов на производство и ре-

ализацию товаров (работ, услуг) в силу технологических особенностей производства, и за исключением случаев, когда расходы на оплату проезда к месту работы и обратно предусмотрены трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

2. Кроме того, денежные средства работодателя, перечисленные в соответствии с коллективным договором на профсоюзную организацию, выданные со счета профорганизации работникам в виде премий, материальной помощи, путевок в санатории и пансионаты и т.д. не облагаются страховыми взносами, т.е. экономия фонда оплаты труда.

3. Для работодателя интересным является вопрос об оплате командировочных (зарубежных и внутренних). Даже если трудовой договор предусматривает повышенные коэффициенты к «суточным» и «квартирным», то бухгалтерия относит к прямым затратам только нормативные, предусмотренные соответствующими документами Правительства и Минфина, а «сверхзатраты» относят или за счет «чистой» прибыли для коммерческих организаций или на «непроизводственные расходы» для бюджетных организаций.

Если повышающие нормы или коэффициенты предусмотрены коллективным договором, то все указанные расходы относят к прямым затратам.

Точка зрения Федеральных арбитражных судов (ФАС).

Командировочные расходы осуществляются в интересах работодателя, а не работника, так как согласно трудовому законодательству служебной является ко-

мандировка по распоряжению работодателя и для выполнения его поручений. Одним из видов командировочных расходов является суточные. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным актом (ст. 168 ТК РФ). Этот вопрос рассматривался рядом Федеральных арбитражных судов России. Аналогичное мнение отражено в постановлениях ФАС Московского округа от 30.01.2007 № КА-А41/1385-06, ФАС Поволжского округа от 24.11.2005 № А65-4581/2005-СА2-22, ФАС Восточно-Сибирского округа от 07.02.2006 № А19-9168/05-44-Ф02-86/06-С1 и др.

4. Коллективный договор позволяет существенно сократить объем кадрового документооборота. Если расчеты оплаты труда (в том числе оплата труда совместителей) производятся по одному и тому же алгоритму, достаточно описать его в коллективном договоре. К коллективному договору целесообразно приложить Положение об оплате труда, Положение о выплате премий и др. А в трудовом договоре с каждым конкретным работником привести ссылки на коллективный договор. Тем более что Трудовой кодекс РФ не отрицает возможности установить размеры выплат в коллективном договоре (ст. 149 Трудового кодекса РФ).

5. Работодателю выгодно включить в коллективный договор выплаты социального характера, которые не подлежат обложению страховыми взносами. Чиновники считают, что любые выплаты, произведенные работнику в рамках его трудовых отношений, облагаются страховыми взносами. Например, матпомощь сотруднику на лечение. Не облагается лишь сумма материальной помощи в

пределах 4 000 рублей на работника (п.11 ч.1 ст.9 Закона № 212-ФЗ). Такое мнение высказано в письме Минздравсоцразвития РФ от 17.05.2010 №1212-19.

Однако, ВАС РФ счел соответствующим смыслу закона другой подход: формулировка в ч.1 ст.7 Закона № 212-ФЗ «в рамках трудовых отношений» подразумевает не любые выплаты работнику, а лишь те, которые связаны с оплатой труда. Ведь сам по себе факт наличия отношений между работодателем и работниками не говорит о том, что все выплаты, которые им начисляются, представляют собой оплату их труда (данный вывод следует из ст.15 и 129 ТК РФ). Выплаты социального характера, основанные на коллективном договоре, не являющиеся стимулирующими, не зависящие от квалификации работников, сложности, качества, количества и условий выполнения самой работы, не признаются оплатой труда. В том числе и потому, что не предусмотрены трудовыми договорами. А значит, такие суммы страховыми взносами не облагаются.

Таким образом, не включаются в базу по страховым взносам такие выплаты социального характера, как:

- 1) единовременное пособие в связи с выходом на пенсию;
- 2) материальная помощь:
 - одиноким матерям (отцам), вдовам, воспитывающим детей без мужа (жены);
 - работникам, являющимся многодетными матерями (отцами);
 - сотрудникам, имеющим на иждивении ребенка-инвалида;

- 3) дополнительная материальная помощь в связи со смертью членов семьи;
- 4) частичная компенсация стоимости стоматологических услуг;
- 5) компенсация стоимости санаторно-курортных и туристических путевок;
- 6) возврат сумм, оплаченных за услуги автотранспорта.

Изложенная позиция содержится, в частности, в постановлениях ФАС Северо-Западного округа от 02.10.2012 №А66-10586/2011, от 05.07.2012 №А44-4736/2011, от 23.07.2012 №А44-4618/2011.

При правильном подходе работодатель может извлечь очевидные выгоды от заключения коллективного договора, как-то: уменьшение налогооблагаемой базы, использование городских программ развития бизнеса, создание более комфортных условий труда для работников, повышение производительности труда, уменьшение текучести кадров.

Но все эти преимущества можно получить только при условии внимательного изучения трудового законодательства (как федерального, так и регионального) и специфики учреждения (организации). В случае необходимости вы можете получить полные и исчерпывающие консультации в МГК Профсоюза.

Прежде чем перейти к разработке и заключению коллективного договора, необходимо определить, что такое социальное партнерство и коллективный договор.

В соответствии с ст. 9 Трудового кодекса регулирование трудовых отношений и иных непосредственно свя-

занных с ним отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

«Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (ст. 23 Трудового Кодекса). **Основными принципами социального партнерства** являются (ст. 24 Трудового кодекса): равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Сторонами социального партнерства согласно статье 25 Трудового кодекса являются работники и работо-

датели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Система социального партнерства включает следующие уровни: федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;

- **межрегиональный уровень**, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;
- **региональный уровень**, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
- **отраслевой уровень**, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- **территориальный уровень**, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- **локальный уровень**, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем (статья 26 Трудового кодекса).

Социальное партнерство осуществляется в формах:

1) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению, которые являются главной формой;

2) взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства, которые осуществляются, как правило, на федеральном, региональном, тер-

риториальном, отраслевом уровнях в соответствующих комиссиях;

3) участия работников, их представителей в управлении учреждением (организацией);

4) участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров (как индивидуальных так и коллективных).

Представители работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации споров работников с работодателем являются:

1) Профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

Интересы работников организации представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

2) Интересы работников представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

3) Представителями интересов работников, не являющихся членами профсоюза, может быть орган первичной профсоюзной организации, если его на то уполномочат работники, не являющиеся членами профсоюза.

4) Иные представители работников.

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве 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.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст.30 Трудового кодекса РФ).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий.

Работодатель обязан в соответствии со ст. 32 Трудового кодекса создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников.

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями.

Представителями работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора является:

1) руководитель учреждения (организации), работодатель (наниматель) – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами;

2) объединения работодателей;

3) иные представители работодателей - представлять работодателей - государственные и муниципальные предприятия, а также организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, могут органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями.

В Трудовом кодексе РФ закреплены основные аспекты социально - трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовка проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также образуются комиссии для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утвержденными представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом уровне могут образовываться комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. Отраслевые комиссии могут образовываться как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта Российской Федерации.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

На уровне организации образовывается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

«Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый ра-

ботниками и работодателем в лице их представителей» (ст.40 Трудового кодекса).

Определение понятия «коллективный договор», данное в Трудовом кодексе, достаточно конкретно обозначает круг вопросов и сферу интересов этого правового документа. Из этого следует, что иные, например, политические, экономические и профессиональные отношения этот договор регулировать не может.

В коллективный договор в соответствии со ст. 41 Трудового кодекса могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- 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;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

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

Так, например ст. 135 Трудового кодекса – об установлении заработной платы, ст. 136 – о порядке и сроках выплаты заработной платы, ст. 154 – об оплате работы в ночное время. В этих статьях содержится прямая отсылка к коллективному договору.

Эти положения коллективного договора распространяются, в соответствии со ст. 43 Трудового кодекса, на всех работников учреждения (организации), а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве и ином обособленном структурном подразделении учреждения (организации), - на всех работников соответствующего подразделения.

В крупных организациях, в структуре которых имеются обособленные структурные подразделения (филиалы, представительства, иные обособленные структурные подразделения), нередко возникает вопрос о правовых возможностях для этих обособленных структур иметь собственные коллективные договоры. Согласно ч.4 ст. 40 Трудового кодекса, заключение коллективного договора возможно в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях между представителями работников этих подразделений и руководителем соответствующего подразделения, уполномоченного на это работодателем или иное лицо в соответствии с частью первой ст. 33 Трудового кодекса. При этом правом представлять интересы работников этого подразделения обладает первичная профсоюзная организация филиала.

Условия коллективного договора являются обязательными для исполнения сторонами, которые заключили этот договор.

Стороны самостоятельно определяют, как будет построен коллективный договор, и какие вопросы будут в нем отражены.

Необходимо учитывать, что включение тех или иных вопросов зависит от экономического положения учреждения (организации). Поэтому необходимо всесторонне исследовать и оценить возможности учреждения (организации). Содержание коллективного договора должно быть тесно увязано с обязательствами отраслевого и Московского трехстороннего соглашений. В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие различных соглашений, действуют наиболее благоприятные для работников условия соглашений. Условия кол-

лективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 Трудового кодекса).

При заключении коллективного договора необходимо помнить, что в коллективном договоре должны содержаться вопросы, которые отнесены законодательством к разрешению исключительно в коллективном договоре.

3. Процедура ведения переговоров и заключения коллективных договоров.

Коллективный договор является правовым актом. В этой связи очень важно соблюдать все процедурные требования Трудового кодекса при работе над этим документом. Основные этапы действий сторон и порядок их оформления приведен в таблице 1. Для осуществления некоторых действий Трудовой кодекс устанавливает определенные сроки - они тоже указаны в таблице 1.

Принять решение о необходимости заключения коллективного договора могут:

- 1) первичная профсоюзная организация;
- 2) в профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации;
- 3) руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

Для заключения в организации коллективного договора, необходимо:

1) Направление письменного предложения о начале переговоров.

Инициатива о необходимости коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора должна быть проявлена в форме письменного предложения о начале переговоров с обязательной регистрацией в канцелярии, с отметкой на копии предложения, что оно получено работодателем (представителем работодателя). Предложение составляется в произвольной форме, в нем указывается предполагаемая дата начала переговоров, повестка, место их проведения, представители со своей стороны.

Примерный текст предложения - Приложение № 1.

Сторона, получившая письменное предложение о начале переговоров от другой стороны, обязана в течение семи дней дать письменный ответ на полученное предложение (ч.2 ст. 36 Трудового кодекса). Течение срока начинается со дня, когда сторона получила письменное предложение.

Отдельные профсоюзные организации обращаются к работодателю с предложением вступить в переговоры по заключению коллективного договора в устной форме и не получают на это согласия. Если профсоюзная организация решает вступить в переговоры в устной форме, то она в этом случае должна быть уверена, что работодатель вступит с ней в переговоры. С точки зрения закона, только письменный отказ от вступления в переговоры имеет правовые последствия.

2) Создание комиссии.

Для обеспечения социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проек-

та коллективного договора, его заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора стороны, как правило, на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон (ч.1 и 6 ст. 35 Трудового кодекса).

Состав членов комиссии со стороны профсоюзной организации утверждается на заседании профкома.

Представители каждой из сторон выдвигают в состав комиссии равное число ее членов, но при этом сами решают, кто ими станет. Если профком включает в состав комиссии главного бухгалтера учреждения (организации), а работодатель – одного из представителей цеховых комитетов профсоюза, это их выбор, с которым необходимо считаться.

Условия деятельности двусторонней комиссии для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора сформулированы в предлагаемом проекте «Положения».

Работа комиссии ограничивается в соответствии с ст. 40 Трудового кодекса трехмесячным сроком при заключении коллективного договора и на такой же срок при внесении в него изменений и дополнений.

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

3) Проведение переговоров.

Трудовой кодекс (ст. 36) обязывает представителей сторон вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения письменного предложения о начале переговоров. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров. В Трудовом кодексе нет четких указаний по порядку проведения переговоров. В этой связи целесообразно сторонам принять «Положение о порядке ведения переговоров» (Приложение № 2), которое целесообразно утвердить приказом (распоряжением) руководителя организации и постановлением профсоюзного комитета (Приложение № 3 и № 4).

Представители сторон, участвующие в переговорах, свободны в выборе социально – трудовых отношений (ч.1 ст. 37 Трудового кодекса РФ). Это право вытекает из положений основополагающих конвенций МОТ о свободе объединения (Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию»(1948) и Конвенции № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров»(1949). Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ в своем докладе о свободе объединения и коллективных переговоров подчеркивает, что реализация принципа добровольности переговоров возможна в полной мере лишь при создании такой процедуры, которая позволяла бы сторонам свободно и самостоятельно прийти к соглашению. Обсуждать все вопросы, связанные с условиями труда. Ограничение круга дискуссионных вопросов может рассматриваться как решение, несовместимое с Конвен-

циями МОТ № 98 (Свобода объединения и коллективные переговоры. МКТ. 81-я сессия МОТ. МБГ. Женева.1994. с.116)

Свобода выбора вопросов не означает, что стороны могут вынести на обсуждение проблемы, не связанные с трудом, его организацией, условиями и т.п.

Статья 37 ТК предусматривает лишь общие правила проведения переговоров. Помимо их стороны могут установить дополнительные процедуры согласования, утверждения коллективного договора. С обсуждения этого вопроса целесообразно начать работу комиссии по ведению коллективных переговоров. Она устанавливает, в каком порядке, как часто будет проводиться заседания комиссии, будет ли вестись протокол. На первом заседании комиссии может быть определен и регламент ее работы, последовательность обсуждения вопросов, порядок обсуждения и принятия решения.

Для повышения эффективности переговоров и степени ответственности представителей сторон следует протоколировать заседания комиссии. Примерная форма протокола приведена в приложение № 5.

По согласованию сторон решается вопрос о необходимости обсуждения проекта коллективного договора в структурных подразделениях, вынесения его на обсуждение и утверждение общего собрания (конференции) работников и т.п.

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

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной ст. 37 Трудового кодекса). Необходимо иметь в виду, что ответственность за разглашение сведений, составляющих государственную, коммерческую или служебную тайну, предусмотрена наравне с дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, в том числе и уголовной (ст. 183, 283 УК).

В части 1 статьи 39 Трудового кодекса отмечается, что лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, не более трех месяцев в течение года.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором.

В период ведения коллективных переговоров для представителей работников устанавливается особый режим привлечения к дисциплинарной ответственности. Участвующие в коллективных переговорах представители работников в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев рас-

торжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральными законами предусмотрено увольнение с работы. В ч. 3 ст. 39 Трудового кодекса РФ не говорится о необходимости обосновать отказ в даче согласия на увольнение представителя работников, однако надо учитывать общее правило, согласно которому мнение профсоюзного органа (а равно иного представителя работников) должно быть мотивированным.

Изучение коллективно-договорной практики показало, что в большинстве случаев проект коллективного договора разрабатывают представители одной из сторон (чаще всего – профком), а другая сторона в комиссии по переговорам лишь «редактирует» представленный проект.

Такой порядок работы вряд ли следует признать правильным. Психология переговоров такова, что любое, самое лучшее решение может быть отторгнуто как навязываемое, если оно не выработано совместными усилиями партнеров. Оптимальный путь состоит в том, чтобы разбить двухстороннюю комиссию на мини группы, каждая из которых будет готовить отдельный раздел коллективного договора.

Согласно ст. 41 Трудового кодекса содержание и структура колдоговора определяется сторонами и в этой же статье приведен примерный перечень взаимных обязательств работников и работодателя. Поэтому представители сторон сами должны решить чем наполнить коллективный договор.

Разногласия, возникающие в процессе переговоров, необходимо фиксировать в протоколе, который является

основанием для возникновения коллективного трудового спора. Их урегулирование производится с соответствии с главой 61 (ст. 398-418) Трудового кодекса.

Трудовой кодекс ограничил срок ведения переговоров: три месяца со дня их начала. В том случае, если стороны не сумеют к этому времени найти согласие по отдельным положениям разрабатываемого ими проекта, они должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших переговоров - теперь уже по изменению и дополнению коллективного договора. Практика показала, что в период ведения переговоров профсоюзному комитету следует информировать трудовой коллектив о результатах, вести разъяснительную работу во всех структурных подразделениях организации (учреждения, предприятия), детально обсуждать все положения коллективного договора, учитывая предложения и пожелания работников. В тех случаях, когда какие-либо предложения работников не удастся включить в коллективный договор, профсоюзному комитету необходимо разъяснить причины и обстоятельства, препятствующие этому. На общее собрание (конференцию) коллектива работников организации по заключению коллективного договора представляется целесообразным выносить уже детально проработанный и изученный документ с целью его одобрения коллективом и подписания сторонами.

4) Обсуждение проекта коллективного договора работниками организации.

Обсуждение является обязательным условием за-

ключения коллективного договора, которое проводится в каждом подразделении организации.

Работодатель обязан обеспечить условия для ознакомления каждого работника с проектом путем предоставления средств связи, помещений и множительной техники.

Бывает, что стороны по ряду вопросов так и не выработали согласованной позиции. В таких случаях они составляют протокол разногласий.

5) Доработка проекта.

Комиссия с учетом поступивших замечаний и предложений, выдвинутых при обсуждении, вносит в проект изменения и дополнения.

6) Утверждение проекта общим собранием.

Трудовой кодекс предоставляет сторонам право определить порядок утверждения проекта коллективного договора. Стороны самостоятельно могут определить, как они будут утверждать проект: проводить общее собрание (конференцию), опрос работников, обсуждение по структурным подразделениям.

7) Подписание коллективного договора.

Коллективный договор подписывается представителем работников организации и представителем работодателя. Момент подписания коллективного договора является окончанием переговоров.

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

8) Уведомительная регистрация.

Подписанный коллективный договор с предложениями и протоколами разногласий, если таковые имеются

ся, работодатель обязан направить в семидневный срок в Комитет общественных связей города Москвы в соответствии с ст. 50 Трудового кодекса для уведомительной регистрации. Московским трехсторонним соглашением определен порядок уведомительной регистрации.

Для уведомительной регистрации должны быть представлены три экземпляра коллективного договора и копия коллективного договора в МГК профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ. На всех экземплярах коллективного договора подписи и печати их заверяющие, должны быть подлинными. Страницы во всех экземплярах должны быть пронумерованы сквозной нумерацией, включая все приложения коллективного договора. Каждый экземпляр коллективного договора следует прошить, пронумеровать и скрепить печатью и подписью работодателя с указанием количества прошитых страниц. Также организации необходимо предоставить сопроводительное письмо (образец письма - приложение № 11) и выписку из протокола общего собрания работников о наделении полномочиями представителя работников на ведение переговоров, заключение и подписание коллективного договора (Приложение № 10).

МГК профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по желанию организации проводит централизованно уведомительную регистрацию в Комитете общественных связей города Москвы коллективных договоров, заключенных первичными профорганизациями, состоящими на профобслуживании в МГК профсоюза государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.

Регистрация проводится бесплатно и носит уведомительный характер. Срок проверки коллективного договора на соответствие действующему законодательству о труде ограничен двумя неделями. При осуществлении регистрации соответствующий орган по труду должен выявить условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, и сообщить об этом представителям сторон и в органы государственной инспекции труда (ч.3 ст. 50 Трудового кодекса). Органы по труду не имеют право требовать от сторон внесения изменений в коллективный договор или отказать в его регистрации, они могут лишь проинформировать стороны о существующих противоречиях с законодательством. Стороны же вправе самостоятельно избрать один из следующих вариантов: внести исправления в коллективный договор; оставить без изменения коллективный договор, но не применять его положения, ухудшающие условия труда по сравнению с законодательством. По истечении двух недель факт регистрации коллективного договора фиксируется штампом с регистрационным номером и подписью ответственного лица на титульном листе всех представленных 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 остается в архиве регистрирующего органа в течение всего срока действия коллективного договора.

Коллективный договор вступает в действие с момента, определенного сторонами, факт регистрации не влияет на его юридическую силу.

Уведомительный характер регистрации предполагает недопустимость отказа органов по труду в такой регистрации, причем независимо от наличия у них замечаний по форме или содержанию коллективного договора.

Следует помнить и о том, что в силу ст. 50 Трудового кодекса, уведомительная регистрация обязательна.

4. Действие коллективного договора.

Согласно статье 43 Трудового кодекса коллективный договор может заключаться на срок не более трех лет. Конкретный срок в этих пределах устанавливается сторонами самостоятельно.

При определении срока стороны должны учитывать, что больший срок договора обеспечивает закрепление льгот и преимуществ на более длительное время. Однако надо учитывать, что быстро меняющиеся условия деятельности организации могут вызвать необходимость принятия нового договора, заключение которого также возможно только при взаимном согласии сторон.

Коллективный договор действует с момента его подписания, и не зависит от каких бы то ни было обстоятельств (например, от проведения уведомительной регистрации), однако стороны могут указать другой, более поздний срок начала его действия.

Стороны могут обусловить вступление коллективного договора в силу:

- А) самим фактом подписания договора;
- Б) наступлением определенной календарной даты;

В) наступлением определенного события.

Сторонам социального партнерства предоставлено право продлевать срок действие коллективного договора на срок не более 3 лет, неограниченное количество раз. Такое решение должно приниматься по соглашению сторон.

Коллективный договор, заключаемый работодателем и работниками организации, распространяется на всех работников организации независимо от членства в профсоюзе и других обстоятельств. Аналогично коллективный договор, заключенный в структурном подразделении, распространяется на всех работников соответствующего подразделения, филиала.

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

В Трудовом кодексе указаны некоторые исключения из этого правила (при реорганизации, ликвидации, смене собственника и т.д.). При реорганизации и смене формы собственности организации коллективный договор действует лишь до окончания реорганизации или в течение 3 месяцев с момента перехода прав собственности. При этом не имеет значения установленный по соглашению сторон срок действия коллективного договора. Например, коллективный договор заключен 15 января 2010 г. сроком на 3 года; следовательно, дата окончания его действия – 14 января 2013 года. Однако в марте 2010 года началась реорганизация в виде преобразования. В такой ситуации коллективный договор сохранит свое действие лишь на период проведения реорганизации. После внесения в реестр юридических лиц нового юридического лица и ис-

ключения из него организации, потерпевшей преобразование, договор утратит силу, если стороны не условились о продлении срока его действия.

Возможен и такой вариант: в ходе реорганизации или сразу после нее по требованию одной из сторон начинаются коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора.

Особые правила установлены для приватизируемых предприятий. Открытые акционерные общества, созданные в процессе приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий, соблюдают условия и отвечают по обязательствам, которые содержатся в коллективных договорах, действовавших до приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий. По истечении 3 месяцев со дня государственной регистрации открытого акционерного общества, созданного в процессе приватизации имущественного комплекса унитарного предприятия, его работники (представители работников), совет директоров (наблюдательный совет) или исполнительный орган открытого акционерного общества могут предложить пересмотреть положения действующего коллективного договора или заключить новый коллективный договор (ст. 17 ФЗ от 21.12.2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества»).

5. Контроль за выполнение коллективного договора.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют, прежде всего, представители сторон. Порядок и формы осуществления контроля устанавливаются сторонами самостоятельно, могут быть определены в самом коллективном договоре.

Как показала практика, профсоюзные организации недостаточно внимания уделяют контролю за выполнением коллективного договора. Для того, чтобы коллективный договор не превратился в простую бумагу или очередную “галочку” о проведенной работе, необходимо регулярно проводить контроль за исполнением коллективного договора.

Одним из основных принципов заключения коллективного договора является “систематичность контроля и неотвратимость ответственности”.

В соответствии с законодательством (ст. 51 Трудового кодекса), “контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию. Стороны, подписавшие единый коллективный договор, в сроки, предусмотренные в коллективном договоре, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников организации”.

Таким образом, законодатель предоставляет сторонам практически полную свободу в определении порядка и периодичности контроля за выполнением коллективного договора, поскольку и требование обязательного проведения общего собрания (конференции) работников распространяется только на те организации, где со стороны работников было несколько представителей и заключался единый коллективный договор.

Вопросы контроля за выполнением коллективного договора должны быть изложены непосредственно в тексте этого правового документа. Это повысит ответствен-

ность сторон и поможет им избежать ненужных конфликтов, порождаемых разным пониманием того, как часто и каким образом должен осуществляться контроль.

В тех организациях, где стороны не ограничились расплывчатой формулировкой “контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами”, а проработали вопрос о комиссии по контролю за выполнением коллективного договора - проведение контроля проходит организовано. В этих организациях отпадает необходимость ведения переговоров с работодателем об организации вышеуказанной комиссии.

Предусматривая в коллективном договоре создание комиссии по контролю за его выполнением, следует включать в текст договора положение о правах и гарантиях деятельности ее членов, равноценных правам и гарантиям деятельности лиц, участвующих в коллективных переговорах.

В некоторых организациях функции контроля за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию по его разработке.

В тех случаях, когда комиссия не создана, контроль за выполнением коллективного договора обычно возлагается на представителей сторон. Схема их взаимодействия выглядит следующим образом:

1-й вариант: профком и лица, представляющие работодателя, осуществляют свои проверки самостоятельно, но при этом обязаны раз в квартал или раз в полугодие встречаться для обсуждения их результатов на совместном заседании.

2-й вариант: представители сторон, наряду с периодическими совместными заседаниями, должны раз в год

или раз в полугодие отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников.

3-й вариант: представители сторон не проводят совместных заседаний, а отчитываются о выполнении коллективного договора непосредственно на собрании (конференции) работников

Во многих организациях считается обязательным, чтобы стороны выступали с отчетом о результатах выполнения коллективного договора на собрании (конференции) работников. Его предусмотрено проводить один либо два раза в год.

В качестве дополнительного условия проведения собрания (конференции) иногда выдвигается требование, чтобы с отчетом на ней выступали “первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор”.

Такое решение вполне оправдано, поскольку одним из принципов, заключения коллективного договора является равноправие сторон, в том числе и в процессе контроля за его выполнением, а также это требование повышает значимость коллективного договора в организации.

Во многих коллективных договорах внесено требование, чтобы информация о результатах проведенной проверки обязательно доводилось до сведения работников.

Правило о предоставлении информации относится главным образом к работодателю (работодателям), поскольку именно на него возложено выполнение обязательств по коллективному договору.

Контроль за выполнением коллективных договоров осуществляют также органы по труду. Они проводят плановые проверки и выявляют случаи невыполнения (нарушения) условий коллективных договоров. Однако право-

вые последствия такого рода проверок законодателем не установлены. Очевидно, соответствующий орган по труду извещает представителей сторон о допущенных нарушениях. Возможность каких-либо иных действий органа по труду в связи с невыполнением договорных актов нормативными актами не предусматривается.

В приложениях № 6 и № 7 приводятся образцы Акта проверки выполнения мероприятий коллективного договора и Порядок ведения собрания (конференции) трудового коллектива по проверке выполнения мероприятий коллективного договора.

6. Внесение изменений, дополнений в коллективный договор.

Изменения и дополнения могут быть внесены только в том случае, если есть взаимное согласие на это обеих сторон.

Порядок внесения изменений и дополнений можно предусмотреть в самом коллективном договоре. Если же сами стороны этого не сделали, то действует общий порядок для заключения коллективного договора.

Так, например:

- создается специальная комиссия из представителей сторон на равноправной основе;
- данное право дано комиссии, которая готовила коллективный договор.

До окончания срока действия коллективного договора может возникнуть необходимость в его изменениях и дополнениях. Например, требуется перейти на другой режим рабочего времени, изменить систему оплаты труда и др., закрепленных в коллективном договоре.

Данные изменения оформляются в виде Дополнительного соглашения.

Как и коллективный договор, Дополнительное соглашение, с изменения и дополнения к коллективному договору, подписанное сторонами с приложениями (если таковые имеются) в семидневный срок направляются в соответствующий орган по труду (Комитет по общественным связям города Москвы) для уведомительной регистрации. Порядок регистрации утвержден на заседании Московской трехсторонней комиссии 11.09.2008 г. (Приложение № 11). В Комитет по общественным связям города Москвы представляется Дополнительное соглашение к коллективному договору в трех экземплярах с подлинными печатями и подписями, прошитое (если эти изменения и дополнения на нескольких листах) и скрепленные печатью профкома или организации и один экземпляр в МГК профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

Без регистрации Дополнительное соглашение к коллективному договору не будет иметь правовой статус. Особое внимание обращаем на то, что дополнительное соглашение о пролонгации (продлении) действия коллективного договора, также не будет иметь правового статуса без уведомительной регистрации.

Макет оформления Дополнительного соглашения публикуется в настоящем информационном бюллетене Приложение № 8.

7. Ответственность сторон.

Руководители в силу ст. 362 Трудового кодекса обязаны соблюдать законы и нормативные акты, локальные

акты о труде, коллективный договор, соглашение и условия трудовых договоров, заключаемых с работниками. Несоблюдение принципа законности в сфере труда, нарушения трудовых прав работников служат основанием для привлечения руководителей и иных должностных лиц организации к ответственности.

Действующее законодательство предусматривает административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах.

В Трудовом кодексе Российской Федерации предусмотрена ответственность сторон социального партнерства за нарушение и невыполнение условий коллективного договора:

- за уклонение от участия в переговорах;
- за непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением выполнения коллективного договора, соглашения;
- за нарушение и невыполнение условий коллективного договора, соглашения.

Должностные лица - представители работодателя, виновные в подобных нарушениях, подвергаются штрафам, налагаемых в судебном порядке. Размеры штрафов, порядок их применения и правовое обоснование содержатся в таблице 2.

Дела о наложении штрафов рассматриваются судом по заявлению:

- представителей работников (например, профсоюзного комитета)
- по инициативе прокурора;
- соответствующих органов по труду;

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях также предусматривает применение штрафов к должностным лицам, виновным в таких нарушениях, как:

- нарушение законодательства о труде и об охране труда;
- уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, либо нарушение установленного срока их заключения;
- непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора;
- необоснованный отказ от заключения коллективного договора;
- нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору.

Дела о вышеперечисленных административных правонарушениях рассматриваются органами Государственной инспекции труда. Эти же органы вправе налагать соответствующие штрафы.

Государственным инспекторам труда предоставлено право предъявлять работодателям обязательные предписания о привлечении нарушителей законов и иных нормативных правовых актов о труде к дисциплинарной ответственности или отстранении их от работы в установленном порядке (ст. 376 Трудового кодекса).

Привлечение к дисциплинарной ответственности за нарушение законов и иных нормативных правовых актов о труде (в том числе и коллективного договора) осуществляется по правилам, предусмотренным в статье 192-195 Трудового кодекса.

Статья 370 Трудового кодекса предусматривает право профессиональных союзов контролировать соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Это право реализуется путем подачи заявления работодателю о нарушении трудовых прав работников руководителем организации или его заместителю.

В соответствии со ст. 22 Трудового кодекса, работодатель обязан рассмотреть заявление соответствующего профсоюзного органа о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов о труде (в т.ч. коллективного договора), принять меры по их устранению, сообщив об этом заявителю.

Продолжительность срока рассмотрения работодателем заявления профсоюзного органа составляет одну неделю (ст. 370 Трудового кодекса).

За допущенные нарушения трудовых прав работников работодатель обязан привлечь руководителя организации, его заместителя к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ст. 193 Трудового кодекса.

Все статьи Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающие, в той или иной степени, участие профсоюзов.

- Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем
- Статья 9. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке
- Статья 15. Трудовые отношения
- Статья 21. Основные права и обязанности работника
- Статья 22. Основные права и обязанности работодателя
- Статья 32. Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников
- Статья 39. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах
- Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией
- Статья 59. Срочный трудовой договор
- Статья 68. Оформление приема на работу
- Статья 70. Испытание при приеме на работу
- Статья 73. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением
- Статья 74. Изменение определенных 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 100. Режим рабочего времени
- Статья 101. Ненормированный рабочий день
- Статья 103. Сменная работа
- Статья 111. Выходные дни
- Статья 112. Нерабочие праздничные 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 днем
- Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N90-ФЗ)
- Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы
- Статья 130. Основные государственные гарантии по оплате труда работников
- 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 тяжелых 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 159. Нормирование труда. Общие положения
- Статья 168. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой
- 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 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
- 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. Сокращенная рабочая неделя
- Статья 323. Гарантии медицинского обслуживания
- Статья 325. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно
- Статья 326. Компенсации расходов, связанных с переездом
- Статья 351. Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов
- Статья 370. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, выполнении условий коллективных договоров, соглашений

- Статья 372. Порядок учета 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 освобожденным от основной работы
- Статья 375. Гарантии освобожденным 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
- Статья 414. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки

Статьи Трудового кодекса Российской Федерации, включающие в себя правовые нормы, требующие конкретизации исключительно в коллективном договоре

Статья 8.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.

Статья 9.

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

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

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.

Статья 21.

Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

Статья 22.

Основные права и обязанности работодателя

Работодатель обязан:

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

Статья 39.

Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

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 53.

Основные формы участия работников в управлении организацией

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором.

Статья 70.

Испытание при приеме на работу

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

Статья 82.

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

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Статья 94.

Продолжительность ежедневной работы (смены)

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вред-

ными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (часть первая статьи 92 настоящего Кодекса) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Статья 96.

Работа в ночное время

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

Статья 100.

Режим рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной

работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Статья 101.

Ненормированный рабочий день

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Статья 111.

Выходные дни

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Статья 112.

Нерабочие праздничные дни

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Статья 116.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Статья 119.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего тру-

дового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Статья 128.

Отпуск без сохранения заработной платы

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Статья 139.

Исчисление средней заработной платы

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Статья 147.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Статья 149.

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

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Статья 153.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Статья 154.

Оплата труда в ночное время

Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором.

Статья 159.

Нормирование труда. Общие положения

Работникам гарантируются:

применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или устанавливаемых коллективным договором.

Статья 168.

Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.

Статья 173.

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

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Статья 178.

Выходные пособия

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Статья 179.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Статья 189.

Дисциплина труда и трудовой распорядок

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Статья 191.

Поощрения за труд

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Статья 196.

Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и допол-

нительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Статья 219.

Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда

Каждый работник имеет право на:

компенсации, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Статья 236.

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

При нарушении работодателем установленного срока выплаты ... работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Статья 263.

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

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Статья 292.

Расторжение трудового договора

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

При наличии Профсоюза в организации, Работодатель не вправе единолично подписывать многие локальные документы, в т.ч. Коллективный договор.

Статья 313.

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

Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным лицам могут устанавливаться законами субъектов Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов Российской Федерации и работодателей.

Статья 320.

Сокращенная рабочая неделя

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность

рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Статья 323.

Гарантии медицинского обслуживания

Для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором может предусматриваться оплата за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

Гарантии медицинского обслуживания для работников других организаций устанавливаются коллективными договорами.

Статья 325.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации, устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации, в

организациях, финансируемых из местных бюджетов, - органами местного самоуправления, у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, - коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

Статья 375.

Гарантии освобожденным профсоюзным работникам

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.

Статья 377.

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

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

*В приложении к Коллективному договору
«Правила внутреннего трудового распорядка»*

Статья 91.

Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять

трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Статья 104.

Суммированный учет рабочего времени

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Статья 108.

Перерывы для отдыха и питания

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Статья 109.

Специальные перерывы для обогрева и отдыха

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продол-

жительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Статья 111.

Выходные дни

В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно - техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

Статья 189.

Дисциплина труда и трудовой распорядок организации

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Статьи Трудового кодекса Российской Федерации, включающие согласование и учет мнения профсоюзов

Статья 8.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных

актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.

Статья 74.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

В случае, когда причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводит режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Статья 81.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор, может быть расторгнут работодателем в случаях:

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными

нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Статья 82.

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

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

Статья 99.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа)

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Статья 103.

Сменная работа

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Статья 105.

Разделение рабочего дня на части

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Статья 113.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Статья 123.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Статья 135.

Установление заработной платы

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Статья 136.

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Статья 162.

Введение, замена и пересмотр норм труда

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Статья 180.

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

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Статья 190.

Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Статья 196.

Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Статья 212.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Работодатель обязан обеспечить:

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

Статья 221.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Статья 325.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно ... у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, - коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

Статья 372.

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и ины-

ми нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Статья 373.

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей

первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение.

Статья 398.

Основные понятия

Коллективный трудовой спор - а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Совместное принятие решений

Статья 37.

Порядок ведения коллективных переговоров

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Статья 38.

Урегулирование разногласий

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Статья 40.

Коллективный договор

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Статья 41.

Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

Статья 42.

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется

сторонами в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 86.

Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

10) работодатели, работники и их представители должны совместно выработать меры защиты персональных данных работников.

Статья 218.

Комитеты (комиссии) по охране труда

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Статья 401.

Примирительные процедуры

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

Статья 403.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о создании трудового арбитража.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Статья 404.

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

В случаях, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, создание трудового арбитража является обязательным и его решение имеет для сторон обязательную силу. При этом если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Статьи Трудового кодекса Российской Федерации, включающие права и гарантии профсоюзов

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

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - инди-

видуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, норма-

тивных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;

- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями - индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Статья 374.

Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы

Часть первая статьи 374 подлежит применению в соответствии с конституционно-правовым смыслом, выявленным в определении Конституционного Суда РФ от 04.12.2003 N 421-О.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Примечание: с декабря 2009 года статья признана неконституционной, следовательно - не действующей

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 настоящего Кодекса.

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в

случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Статья 375.

Гарантии освобожденным профсоюзным работникам

Работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также - освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установле-

но решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.

Статья 376.

Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 настоящего Кодекса.

Статья 377.

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

Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предо-

ставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет про-

фсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

Статья 378.

Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

**Указатель статей ФЗ РФ
«О профсоюзах, их правах и гарантиях
деятельности», содержащих упоминание
и ссылки на коллективный договор**

- Статья 11 Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.
- Статья 12 Право профсоюзов на содействие занятости.
- Статья 13 Право профсоюзов, первичных профсоюзных организаций на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением.
- Статья 15 Отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти, органами местного самоуправления.
- Статья 19 Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде.
- Статья 25 Гарантии работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.
- Статья 26 Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы.
- Статья 28 Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзов.
- Статья 30 Ответственность за нарушение прав профсоюзов.
- Статья 31 Ответственность профсоюзов.

**ЗАКОН
ГОРОДА МОСКВЫ
О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ
В ГОРОДЕ МОСКВЕ**

Настоящий Закон в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации регулирует правоотношения в сфере социального партнерства в городе Москве в целях регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и достижения общественного согласия.

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основные понятия

1. Социальное партнерство в городе Москве (далее - социальное партнерство) - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти города Москвы, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2. Стороны соглашений - соответствующие профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами соответствующих профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, соответствующие объе-

динения работодателей города Москвы, а также органы исполнительной власти города Москвы.

3. Система социального партнерства - совокупность трехсторонних (двусторонних) органов, формируемых работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами исполнительной власти города Москвы для реализации задач социального партнерства и заключаемых ими соглашений, коллективных договоров на различных уровнях регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в городе Москве, а также правовых актов, регламентирующих порядок и формы взаимодействия, соотношение указанных органов, последовательность разработки и сроки принятия соглашений, коллективных договоров.

4. Социально-трудовые нормативы - единые на всей территории города Москвы показатели объема и качества удовлетворения основных потребностей работников, возникающих и реализующихся в сфере социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

5. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

6. Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

7. Представители работников - профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами соответствующих профсоюзов, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

8. Представитель работодателя - индивидуальный предприниматель, руководитель организации или уполномоченное им лицо, а также соответствующее объединение работодателей.

9. Представители органов государственной власти города Москвы - руководители органов государственной власти города Москвы или другие уполномоченные лица.

10. Межрегиональные соглашения по социальному партнерству с участием города Москвы (далее - межрегиональные соглашения с участием города Москвы), межрегиональные отраслевые (межотраслевые) соглашения с участием города Москвы - правовые акты, устанавливающие общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемые между представителями работников города Москвы, представителями работодателей города Москвы, а в случае необходимости финансирования реализации положений соглашения из бюджета города Москвы и Правительством Москвы, и полномочными представителями сторон социального партнерства одного или более субъектов Российской Федерации.

11. Московское трехстороннее соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в городе Москве, заключаемый Правительством Москвы, объединениями профсоюзов города Москвы, объединениями работодателей города Москвы в пределах их компетенции.

12. Соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве - правовой акт, устанавливающий размер минимальной заработной платы в городе Москве, заклю-

чаемый Московской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений на основании переговоров между Правительством Москвы, объединениями профсоюзов города Москвы, объединениями работодателей города Москвы.

13. Городские отраслевые (межотраслевые) соглашения - правовые акты, устанавливающие нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников определенной отрасли (нескольких отраслей), заключаемые отраслевыми профсоюзами, отраслевыми объединениями работодателей и соответствующими отраслевыми органами исполнительной власти города Москвы.

14. Территориальные (окружные и районные) соглашения - правовые акты, устанавливающие условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями, заключаемые сторонами соглашений на уровне территориальных единиц города Москвы.

Статья 2. Правовая основа социального партнерства

1. Правовую основу социального партнерства составляют Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, иные федеральные законы и нормы международного права, а также правовые акты города Москвы, содержащие положения о социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях.

2. В правовую основу социального партнерства входят также Генеральное соглашение, межрегиональные соглашения с участием города Москвы, межрегиональные

отраслевые (межотраслевые) соглашения с участием города Москвы, Московское трехстороннее соглашение, Соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве, городские отраслевые (межотраслевые) и территориальные (окружные и районные) соглашения, коллективные договоры, заключенные в соответствии с федеральным законодательством и законодательством города Москвы.

3. Если международные договоры, ратифицированные Российской Федерацией, а также федеральные нормативные правовые акты по вопросам совместного ведения Российской Федерации и города Москвы содержат положения, устанавливающие более благоприятные для работников условия по сравнению с настоящим Законом, то реализуются положения международных договоров, ратифицированных Российской Федерацией, а также федеральных нормативных правовых актов.

Статья 3. Принципы социального партнерства

Социальное партнерство строится на следующих основных принципах:

- 1) уважение и учет интересов сторон;
- 2) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 3) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- 4) соблюдение сторонами социального партнерства и их представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нормы международного права, и законодательства города Москвы;

- 5) полномочность представителей сторон;
- 6) полнота представительства сторон;
- 7) равноправие сторон и доверие в отношениях;
- 8) независимость в принятии решений сторонами социального партнерства;
- 9) свобода выбора и обсуждения вопросов, входящих в сферу социального партнерства;
- 10) добровольность принятия сторонами обязательств на основе взаимного согласования;
- 11) регулярность проведения консультаций и переговоров по вопросам, входящим в сферу социального партнерства;
- 12) реальность обеспечения принятых социальными партнерами обязательств;
- 13) обязательность исполнения достигнутых договоренностей;
- 14) систематичность контроля за выполнением принятых в рамках социального партнерства соглашений, договоров, решений;
- 15) ответственность сторон, их представителей, должностных и иных лиц за невыполнение принятых обязательств, соглашений, договоров, решений;
- 16) соблюдение предусмотренных федеральным законодательством примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров;
- 17) обеспечение функционирования специализированных организаций, созданных сторонами социального партнерства;
- 18) развитие социального партнерства на всех уровнях;
- 19) эффективность социального партнерства.

Статья 4. Сфера действия настоящего Закона

Действие настоящего Закона распространяется на работодателей города Москвы и объединения работодателей города Москвы, профсоюзные организации города Москвы и объединения профсоюзов города Москвы, осуществляющих свою деятельность на территории города Москвы, работников, органы исполнительной власти города Москвы.

Глава 2. СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 5. Задачи системы социального партнерства

Задачами системы социального партнерства являются:

- 1) содействие проведению социально ориентированных экономических преобразований;
- 2) обеспечение эффективного механизма регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- 3) обеспечение стабильного развития гражданского общества;
- 4) проведение коллективных переговоров, взаимных консультаций сторон соглашений;
- 5) участие в разработке и обсуждении проектов законов и иных нормативных правовых актов;
- 6) разработка и заключение соглашений, коллективных договоров в соответствии с федеральным законодательством и настоящим Законом;
- 7) предотвращение коллективных трудовых споров и содействие разрешению связанных с ними конфликтов.

Статья 6. Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:

- 1) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключения;
- 2) взаимные консультации сторон соглашений по вопросам регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- 3) участие работников, их представителей в управлении организацией;
- 4) участие представителей работников, работодателей и органов исполнительной власти города Москвы в различных формах досудебного разрешения коллективных трудовых споров.

Статья 7. Уровни системы социального партнерства

Система социального партнерства в городе Москве включает следующие уровни:

- 1) региональный (городской);
- 2) отраслевой (межотраслевой) городской;
- 3) территориальный (окружной и районный);
- 4) локальный (уровень организации).

Статья 8. Двусторонние и трехсторонние органы системы социального партнерства

В городе Москве стороны социального партнерства на основе взаимной договоренности и совместно определенных правил могут формировать другие двусторонние, трехсторонние органы, способствующие развитию социального партнерства в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений по отдельным направлениям.

Статья 9. Элементы системы социального партнерства
В городе Москве система социального партнерства включает в себя следующие элементы:

- 1) Московская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- 2) специализированные организации по досудебному рассмотрению коллективных трудовых споров, созданные сторонами социального партнерства;
- 3) специализированные организации по оказанию консультационно-правовых услуг, созданные сторонами социального партнерства;
- 4) Координационный комитет содействия занятости населения города Москвы;
- 5) территориальные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 6) отраслевые (межотраслевые) трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 7) комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективных договоров в организациях;
- 8) иные двусторонние, трехсторонние органы, формируемые представителями работников, представителями работодателей, органов исполнительной власти города Москвы в целях регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений на различных уровнях;
- 9) коллективные договоры и соглашения;
- 10) правовые акты по вопросам взаимодействия сторон и заключения коллективных договоров и соглашений, принимаемые на различных уровнях системы социального партнерства.

Статья 10. Московская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

1. Московская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Московская трехсторонняя комиссия) создается для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов соглашений, заключения соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на равноправной основе.

2. Московская трехсторонняя комиссия формируется Правительством Москвы, объединениями профсоюзов города Москвы, объединениями работодателей города Москвы на принципах согласия из равного количества представителей каждой из сторон, не превышающего 15 человек, уполномоченных Правительством Москвы, объединениями профсоюзов города Москвы, объединениями работодателей города Москвы.

3. Московская трехсторонняя комиссия руководствуется в своей деятельности федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы, а также Положением и Регламентом, которые утверждаются Правительством Москвы, полномочными органами объединений профсоюзов города Москвы, объединений работодателей города Москвы.

4. К полномочиям Московской трехсторонней комиссии относятся:

1) выработка мер социально ориентированных экономических преобразований в городе Москве и их реализация, регулирование социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, ведение кол-

лективных переговоров, подготовка проекта, обсуждение и заключение Московского трехстороннего соглашения и Соглашения о минимальной заработной плате в городе Москве;

2) практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров, городских отраслевых (межотраслевых) соглашений, территориальных (окружных и районных) соглашений;

3) принятие решений о создании на городском уровне системы социального партнерства двусторонних, трехсторонних органов для регулирования отдельных проблем социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, определение порядка их формирования и взаимодействия;

4) проведение экспертизы городских отраслевых (межотраслевых) соглашений, территориальных (окружных и районных) соглашений в целях обеспечения координации в регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений с учетом специфики отраслей, профессий, административных округов города Москвы и общегородских интересов;

5) участие в разработке городских отраслевых (межотраслевых) соглашений, территориальных (окружных и районных) соглашений;

6) принятие решений о дате подписания Московского трехстороннего соглашения и по другим вопросам, входящим в ее компетенцию, которые обязательны для рассмотрения органами исполнительной власти города Москвы, объединениями профсоюзов города Москвы, объединениями работодателей города Москвы, действующими на территории города Москвы;

7) осуществление контроля за выполнением соглашений в сфере социального партнерства;

8) принятие решений в рамках системы социального партнерства о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих соглашения, коллективные договоры;

9) содействие своевременному предотвращению коллективных трудовых споров, конфликтных ситуаций;

10) содействие разрешению разногласий по поводу заключения и реализации соглашений, коллективных договоров, заключаемых в системе социального партнерства;

11) внесение предложений о принятии законов и иных нормативных правовых актов города Москвы по вопросам социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

12) участие в разработке и обсуждении проектов законов и иных нормативных правовых актов города Москвы по вопросам социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

13) принятие решений о создании специализированных организаций по досудебному рассмотрению коллективных трудовых споров и оказанию консультационно-правовых услуг;

14) принятие иных решений.

5. Разногласия между сторонами, возникающие в ходе работы Московской трехсторонней комиссии, разрешаются на основе взаимных консультаций в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.

Статья 11. Координационный комитет содействия занятости населения города Москвы

Координационный комитет содействия занятости населения города Москвы формируется Правительством Москвы, объединениями профсоюзов города Москвы, объединениями работодателей города Москвы при участии других заинтересованных организаций для выработки согласованных решений по определению и реализации политики занятости и обеспечения взаимодействия социальных партнеров в данной области.

Статья 12. Московское трехстороннее соглашение и Соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве

1. Московское трехстороннее соглашение разрабатывается на основе переговоров и заключается Правительством Москвы, объединениями профсоюзов города Москвы, объединениями работодателей города Москвы.

2. Московское трехстороннее соглашение распространяется на работников, работодателей, органы исполнительной власти города Москвы, которые уполномочили своих представителей заключить соглашение от их имени.

3. Условия, содержащиеся в Московском трехстороннем соглашении, не могут ухудшать положение работников по сравнению с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы, Генеральным соглашением, общероссийскими отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, межрегиональными соглашениями с участием города Москвы, межрегиональными отраслевыми (межотрасле-

выми) соглашениями с участием города Москвы на соответствующий период.

4. Условия, содержащиеся в Московском трехстороннем соглашении, учитываются при принятии законов и иных нормативных правовых актов города Москвы по вопросам социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

5. Разработка, согласование, принятие и утверждение Московского трехстороннего соглашения осуществляется в следующем порядке:

1) проект Московского трехстороннего соглашения разрабатывается на основе переговоров между полномочными представителями сторон социального партнерства в городе Москве в соответствии с федеральным законодательством, настоящим Законом и решениями Московской трехсторонней комиссии;

2) регулирование разногласий в ходе переговоров при заключении и исполнении Московского трехстороннего соглашения осуществляется в соответствии с федеральным законодательством и законодательством города Москвы;

3) дата принятия Московского трехстороннего соглашения Московской трехсторонней комиссией является моментом окончания коллективных переговоров по его заключению;

4) в принятый Московской трехсторонней комиссией проект Московского трехстороннего соглашения внесение дополнений и изменений в одностороннем порядке не допускается;

5) Московское трехстороннее соглашение подлежит подписанию до истечения срока действия ранее заклю-

ченного соглашения, после принятия полномочными органами всех сторон решения о подписании соглашения.

6. Московское трехстороннее соглашение не позднее 15 дней после его подписания публикуется в официальных изданиях Мэра и Правительства Москвы - журнале «Вестник Мэра и Правительства Москвы», газете «Тверская, 13» и размещается на официальном сайте Правительства Москвы.

7. Московское трехстороннее соглашение вступает в силу через 10 дней после его официального опубликования.

8. Работники и работодатели, не участвовавшие в заключении Московского трехстороннего соглашения, имеют право присоединиться к нему после его подписания.

9. Действие Московского трехстороннего соглашения распространяется на все организации в городе Москве, не подавшие в Московскую трехстороннюю комиссию в течение 30 календарных дней после официального опубликования текста соглашения письменное мотивированное заявление о своем несогласии с данным соглашением в целом или его конкретными обязательствами.

10. Московское трехстороннее соглашение действует также в отношении работодателей - федеральных государственных учреждений, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти.

11. При внесении в соответствии с частью 9 настоящей статьи мотивированного заявления о своем несогласии с содержанием Московского трехстороннего соглашения указанное соглашение действует в отношении организации, за исключением конкретных обязательств,

по которым было внесено мотивированное заявление о несогласии.

12. Срок действия Московского трехстороннего соглашения определяется сторонами в соглашении и не может превышать трех лет.

13. Соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве разрабатывается и заключается Московской трехсторонней комиссией на основе переговоров между Правительством Москвы, объединениями профсоюзов города Москвы, объединениями работодателей города Москвы.

14. Соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве распространяется на работодателей, осуществляющих деятельность на территории города Москвы, присоединившихся к данному соглашению в порядке, предусмотренном статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

15. Размер минимальной заработной платы в городе Москве устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в городе Москве и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

16. Соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве вместе с обращением к работодателям, осуществляющим деятельность на территории города Москвы, не позднее 15 дней после его подписания публикуются в официальных изданиях Мэра и Правительства Москвы - журнале «Вестник Мэра и Правительства Мо-

сквы», газете «Тверская, 13» и размещаются на официальном сайте Правительства Москвы.

17. Действие Соглашения о минимальной заработной плате в городе Москве распространяется на все организации в городе Москве, не подавшие в Московскую трехстороннюю комиссию в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к данному Соглашению письменный мотивированный отказ присоединиться к нему с приложением протокола консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, в случае его наличия, и предложения по срокам повышения минимальной заработной платы работников до размера, предусмотренного указанным Соглашением.

Статья 13. Специализированные организации по досудебному рассмотрению коллективных трудовых споров и оказанию консультационно-правовых услуг

По решению Московской трехсторонней комиссии могут создаваться специализированные организации:

- 1) по досудебному рассмотрению коллективных трудовых споров;
- 2) по оказанию консультационно-правовых услуг в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Статья 14. Городские отраслевые (межотраслевые) соглашения

1. Городские отраслевые (межотраслевые) соглашения:

- 1) разрабатываются на основе переговоров и заключаются Правительством Москвы в лице уполномоченных отраслевых и функциональных органов исполнительной

власти города Москвы, соответствующими отраслевыми профсоюзами города Москвы и соответствующими отраслевыми объединениями работодателей города Москвы;

2) принимаются после принятия Московского трехстороннего соглашения;

3) распространяются на работников и работодателей, органы исполнительной власти города Москвы, которые уполномочили своих представителей заключать такие соглашения от их имени, а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения.

2. Условия, содержащиеся в городских отраслевых (межотраслевых) соглашениях, не могут ухудшать положение работников по сравнению с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы, Генеральным соглашением, общероссийскими отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, межрегиональными соглашениями с участием города Москвы, межрегиональными отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями с участием города Москвы, Московским трехсторонним соглашением на соответствующий период.

3. Городские отраслевые (межотраслевые) соглашения должны учитываться при принятии соответствующих нормативных правовых актов города Москвы.

4. Регулирование разногласий в ходе переговоров, при заключении и исполнении городских отраслевых (межотраслевых) соглашений осуществляется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5. Одобренный сторонами проект городского отраслевого (межотраслевого) соглашения подлежит обязательной экспертизе в Московской трехсторонней комиссии в соответствии с порядком регистрации коллективных договоров и соглашений в городе Москве, утвержденным Московской трехсторонней комиссией, после чего в трехдневный срок подлежит подписанию.

6. Дата принятия городского отраслевого (межотраслевого) соглашения является моментом окончания коллективных переговоров по его заключению.

7. Представитель Правительства Москвы, подписавший городское отраслевое (межотраслевое) соглашение, имеет право предложить работодателям и работникам организаций, по тем или иным причинам не участвовавшим в заключении городского отраслевого (межотраслевого) соглашения, но в организациях которых не менее 50 процентов работников принадлежит к отрасли, профессии, в рамках которых заключено соглашение, присоединиться к данному соглашению.

8. Если работодатели или соответствующие представители работников в течение 30 календарных дней с момента получения предложения в соответствии с частью 7 настоящей статьи не представили письменное мотивированное заявление о своем несогласии с данным соглашением в целом или его конкретными обязательствами, то указанное соглашение распространяется на данных работодателей и работников с момента получения предложения.

9. При внесении в соответствии с частью 8 настоящей статьи мотивированного заявления о своем несогласии с содержанием городского отраслевого (межотраслевого)

го) соглашения указанное соглашение действует в отношении организации, за исключением конкретных обязательств, по которым было внесено мотивированное заявление о несогласии.

10. Срок действия городского отраслевого (межотраслевого) соглашения определяется сторонами в соглашении и не может превышать трех лет.

Статья 15. Территориальные (окружные и районные) соглашения

1. Территориальные (окружные и районные) соглашения:

1) разрабатываются на основе переговоров и заключаются территориальными органами исполнительной власти города Москвы, объединениями профсоюзов города Москвы в лице полномочных представителей в административных округах и районах города Москвы, территориальными (окружными и районными) объединениями работодателей города Москвы;

2) принимаются после принятия Московского трехстороннего соглашения;

3) распространяются на работников, работодателей, территориальный орган исполнительной власти города Москвы, которые уполномочили своих представителей разрабатывать и заключать такие соглашения от их имени.

2. Условия, содержащиеся в территориальных (окружных и районных) соглашениях, не могут ухудшать положение работников по сравнению с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными

правовыми актами города Москвы, Генеральным соглашением, общероссийскими отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, межрегиональными соглашениями с участием города Москвы, межрегиональными отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями с участием города Москвы, Московским трехсторонним соглашением, городскими отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями на соответствующий период.

3. Условия, содержащиеся в территориальных (окружных и районных) соглашениях, учитываются при принятии правовых актов сторонами соглашения.

4. Регулирование разногласий в ходе переговоров при заключении и выполнении территориальных (окружных, районных) соглашений осуществляется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5. Одобренный сторонами проект территориального (окружного и районного) соглашения подлежит обязательной экспертизе в Московской трехсторонней комиссии в соответствии с порядком регистрации коллективных договоров и соглашений в городе Москве, утвержденным Московской трехсторонней комиссией, после чего в трехдневный срок подлежит подписанию.

6. Дата принятия территориального (окружного и районного) соглашения является моментом окончания коллективных переговоров по его заключению.

7. Представитель территориального органа исполнительной власти города Москвы, подписавший территориальное (окружное и районное) соглашение, имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему.

8. Если работодатели или соответствующие представители работников в течение 30 календарных дней с момента получения предложения в соответствии с частью 7 настоящей статьи не представили письменное мотивированное заявление о своем несогласии с данным соглашением в целом или его конкретными обязательствами, то указанное соглашение распространяется на данных работодателей и работников с момента получения предложения.

9. При внесении в соответствии с частью 8 настоящей статьи мотивированного заявления о своем несогласии с содержанием территориального (окружного и районного) соглашения указанное соглашение действует в отношении организации, за исключением обязательств, по которым было внесено мотивированное заявление о несогласии.

10. Срок действия территориального (окружного и районного) соглашения определяется сторонами в соглашении и не может превышать трех лет.

Статья 16. Коллективный договор

1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

2. Организации, заключившие коллективные договоры, обладают по представлению Московской трехсторонней комиссии и других органов социального партнерства при прочих равных условиях преимущественным правом на рассмотрение вопросов обеспечения социальной и экономической деятельности, социальной защиты работни-

ков в Правительстве Москвы, отраслевых, функциональных и территориальных органах исполнительной власти города Москвы, объединениях профсоюзов города Москвы, объединениях работодателей города Москвы.

Статья 17. Вступление в коллективные переговоры

1. Представители сторон, 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 своих представителей для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

2. Неполучение инициатором проведения коллективных переговоров ответа в соответствии с частью 1 настоящей статьи расценивается как отказ от вступления в коллективные переговоры.

Статья 18. Распространение действия соглашений, присоединение к соглашениям

1. В случае если на работников одновременно распространяются несколько соглашений, действуют условия соглашения, наиболее благоприятные для работников.

2. Организации профсоюзов города Москвы и их объединения, объединения работодателей города Москвы, не участвовавшие в переговорах по заключению Московского трехстороннего, городского отраслевого (межотраслевого) и территориального (окружного и районного) соглашений, могут присоединиться к ним, направив каждой из сторон письменное уведомление об этом и принятии на себя обязательств соответствующей стороны.

Статья 19. Порядок подписания, уведомительной регистрации соглашений, коллективных договоров в городе Москве

1. Порядок подписания соглашений, коллективных договоров определяется их сторонами.

2. Порядок уведомительной регистрации соглашений, коллективных договоров, а также внесения в них изменений утверждается Московской трехсторонней комиссией.

3. Вступление соглашений, коллективных договоров в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

Глава 3. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ И НОРМАТИВЫ

Статья 20. Договорные социально-трудовые стандарты

1. Московским трехсторонним соглашением, городскими отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, территориальными (окружными, районными) соглашениями, коллективными договорами могут устанавливаться договорные социально-трудовые стандарты в области:

1) обеспечения занятости, в том числе высвобождаемых работников;

2) условий труда работников, в том числе женщин, молодежи, инвалидов и других лиц с ограничениями жизнедеятельности;

3) обучения, переобучения, повышения квалификации работников за счет работодателя;

4) гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением;

5) экологической безопасности и охраны здоровья работников на производстве;

6) оздоровления и отдыха работников и членов их семей;

7) соблюдения интересов работников при приватизации организации;

8) обеспечения работников, привлекаемых к работам вне места постоянного проживания, за счет работодателя общежитиями, иными жилыми помещениями;

9) в иных областях.

2. Перечень и содержание договорных социально-трудовых стандартов устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях и определяются их сторонами по итогам переговоров.

Статья 21. Содержание договорных социально-трудовых стандартов

1. Договорные социально-трудовые стандарты должны обеспечивать минимизацию расходов времени, действий, количества документов и иных ресурсов, требуемых для удовлетворения основных потребностей работников в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

2. Договорные социально-трудовые стандарты должны содержать:

1) перечень документов, определяющих состав и последовательность действий сторон;

2) требования к срокам совершения соответствующих действий и принятия решений;

3) условия доступа к достоверной экономической информации;

4) перечень исчерпывающих оснований отказа;

5) описание результата, который должен получить работник;

6) требования к сторонам коллективного договора, в том числе соблюдению ими норм служебного поведения и квалификации, по обеспечению и соблюдению договорных социально-трудовых стандартов;

7) порядок подачи, регистрации и рассмотрения претензий и жалоб на их несоблюдение;

8) порядок исправления их возможных недостатков и размер возмещения ущерба;

9) другие требования по согласованию сторон.

3. Договорные социально-трудовые стандарты могут содержать иные, помимо указанных в части 2 настоящей статьи, положения, необходимые для повышения качества и доступности удовлетворения основных потребностей работников в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

4. Каждая из сторон социального партнерства вправе по собственной инициативе разработать проект договорного социально-трудового стандарта и внести его на рассмотрение в соответствующую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

5. Договорные социально-трудовые стандарты ежегодно рассматриваются Московской трехсторонней комиссией в рамках подготовки к заключению Московского трехстороннего соглашения на очередной год.

Статья 22. Социально-трудовые нормативы

1. Социально-трудовые нормативы для отдельных отраслей в городе Москве могут устанавливаться в соот-

ветствующих городских отраслевых соглашениях по итогам консультаций и переговоров.

2. Московским трехсторонним соглашением, городскими отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами могут устанавливаться следующие социально-трудовые нормативы:

- 1) рабочее время и время отдыха, включая предоставление и продолжительность отпусков;
- 2) размер оплаты труда;
- 3) размер пособий и компенсаций;
- 4) иные социально-трудовые нормативы, определенные сторонами.

3. Перечень социально-трудовых нормативов в городе Москве устанавливается в коллективных договорах и соглашениях и определяется соответствующими сторонами по итогам переговоров.

4. Стороны соглашений предпринимают меры по увеличению социально-трудовых нормативов и повышению их уровня.

Статья 23. Соотношение социально-трудовых нормативов с государственными социальными и трудовыми гарантиями, обязательствами межрегиональных соглашений с участием города Москвы, межрегиональных отраслевых (межотраслевых) соглашений с участием города Москвы, Московского трехстороннего соглашения, городских отраслевых (межотраслевых) соглашений, территориальных (окружных и районных) соглашений и коллективных договоров

1. Социально-трудовые нормативы не могут быть ниже соответствующих гарантий, устанавливаемых Гене-

ральным соглашением, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне.

2. Социально-трудовые нормативы, установленные Московским трехсторонним соглашением, не могут быть ниже социально-трудовых нормативов, установленных межрегиональными соглашениями с участием города Москвы и межрегиональными отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями с участием города Москвы.

3. Социально-трудовые нормативы, установленные иными соглашениями, заключенными в городе Москве, и коллективными договорами, не могут быть ниже социально-трудовых нормативов, установленных межрегиональными соглашениями с участием города Москвы, межрегиональными отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями с участием города Москвы, Московским трехсторонним соглашением.

Глава 4. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 24. Коллективные переговоры

1. Представители работников, представители работодателей имеют равные права на ведение переговоров по заключению соглашений, коллективных договоров.

2. Инициатором переговоров по разработке, заключению и изменению Московского трехстороннего соглашения, городских отраслевых (межотраслевых) соглашений, территориальных (окружных и районных) соглашений и коллективных договоров вправе выступить любая сторона, имеющая право на участие в заключении соответствующего соглашения или коллективного договора.

3. Сторона соглашения, коллективного договора, получившая письменное уведомление от другой стороны с предложением о начале переговоров по заключению соглашения, коллективного договора, обязана не позднее семи дней начать переговоры.

4. Если первичные профсоюзные организации, профсоюзы, объединения профсоюзов города Москвы выступают инициаторами ведения коллективных переговоров, то работодатели, объединения работодателей города Москвы, органы исполнительной власти города Москвы, имеющие право на участие в заключении соответствующего соглашения или коллективного договора, обязаны вести с ними переговоры и заключать соглашения, коллективные договоры на согласованных сторонами условиях.

Статья 25. Получение информации

1. Стороны соглашений, коллективных договоров обеспечиваются полной и достоверной информацией о социально-трудовых отношениях и связанных с ними вопросах, необходимой для ведения переговоров и консультаций, заключения соглашений, коллективных договоров, контроля за ходом их исполнения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2. Стороны соглашений, коллективных договоров обязаны своевременно предоставлять друг другу информацию, позволяющую предотвращать конфликтные ситуации в области социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Статья 26. Посещение организаций

Представители сторон вправе посещать организации, на которые распространяются соглашения, коллективные договоры, в случаях и порядке, предусмотренных федеральным законодательством, соглашением, коллективным договором.

Статья 27. Инициатива в правотворчестве

Организации профсоюзов города Москвы и их объединения, объединения работодателей города Москвы вправе обращаться в Московскую городскую Думу, органы исполнительной власти города Москвы с предложениями по разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов города Москвы по социально-трудовым и иным непосредственно связанным с ними вопросам в установленном порядке.

Статья 28. Взаимные консультации

1. Стороны соглашений, коллективных договоров вправе проводить взаимные консультации по регулированию социально-трудовых отношений и связанным с ними вопросам, в том числе необходимые для ведения переговоров, заключения соглашений, коллективных договоров, контроля за ходом их исполнения. Инициатором проведения таких консультаций может выступать каждая из сторон соглашений, коллективных договоров.

2. Сторона соглашения, коллективного договора обязана приступить к консультациям с другой стороной не позднее семи дней после поступления от нее письменного уведомления.

Статья 29. Участие в рассмотрении социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними вопросов

Стороны соглашений, коллективных договоров вправе участвовать в рассмотрении социально-трудовых отношений и связанных с ними вопросов.

Статья 30. Распространение информации

Организации профсоюзов города Москвы и их объединения, объединения работодателей города Москвы имеют право в установленном ими порядке на распространение информации по социально-трудовым отношениям и связанным с ними вопросам через средства массовой информации.

Статья 31. Выполнение решений по вопросам соглашений, коллективных договоров. Рассмотрение обращений сторон

Стороны соглашений, коллективных договоров должны:

- 1) выполнять обязательства, включенные в соглашения, коллективные договоры;
- 2) рассматривать взаимные обращения по социально-трудовым отношениям и связанным с ними вопросам;
- 3) принимать решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

Статья 32. Эффективность функционирования системы социального партнерства

В городе Москве эффективность функционирования системы социального партнерства обеспечивается путем осуществления мероприятий, разработанных по резуль-

татам мониторинга в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, а также иных мер, определенных сторонами социального партнерства.

Статья 33. Ответственность сторон социального партнерства

1. Ответственность сторон социального партнерства наступает в порядке и на условиях, предусмотренных федеральным законодательством, законами города Москвы, уставами профсоюзов города Москвы и объединений работодателей города Москвы.

2. По требованию представителей работников работодатель обязан принять меры, предусмотренные федеральным законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются или не выполняются условия коллективного договора.

3. По требованию работодателя представительный орган работников обязан принять меры к работникам, по вине которых нарушаются или не выполняются условия коллективного договора.

Статья 34. Выполнение обязательств

Привлечение виновных лиц к ответственности за нарушения в сфере социального партнерства не освобождает стороны (сторону) от выполнения обязательств по соглашению, коллективному договору.

Глава 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 35. Вступление настоящего Закона в силу

1. Настоящий Закон вступает в силу через 10 дней после его официального опубликования.

2. Признать утратившими силу:

1) Закон города Москвы от 22 октября 1997 года N 44 «О социальном партнерстве»;

2) Закон города Москвы от 19 декабря 2001 года N 72 «О внесении изменений в статью 24 Закона города Москвы от 22 октября 1997 года N 44 «О социальном партнерстве»;

3) Закон города Москвы от 16 января 2002 года N 3 «О внесении изменений в Закон города Москвы от 22 октября 1997 года N 44 «О социальном партнерстве»;

4) Закон города Москвы от 19 мая 2004 года N 30 «О внесении изменений и дополнений в Закон города Москвы от 22 октября 1997 года N 44 «О социальном партнерстве».

Мэр Москвы
Ю.М. Лужков

Москва, Московская городская Дума
11 ноября 2009 года *№ 4*

Таблица № 1

**Процедура ведения переговоров и заключения
коллективного договора (КД)**

№	Этап действия	Кто осуществляет	Правовое основание	Порядок оформления	Срок исполнения	Примечание
1	Принятие решения о необходимости заключения КД	-Профком или представительные органы работников -Общее собрание (конференция) работников организации	Трудовой кодекс РФ Ст.36	-Протокол заседания ПК -Протокол собрания (конференции)		
2	Инициатива вступления в переговоры	Любая из сторон	Трудовой кодекс РФ Ст. 36	Письменное предложение о начале коллективных переговоров	7 дней с момента получения предложения	
3	Создание комиссии по ведению коллективных переговоров	Обе стороны	Трудовой кодекс РФ Ст. 36	Состав комиссии определяется в письменном предложении или отве-	В течение 7 дней с момента получения письменного предложения	

				те на него		
4	Работа над проектом КД, приложениями к КД	Комиссия по заключению КД, коллективы работников структурных подразделений.	Трудовой кодекс РФ ст. 42	Протоколы заседаний комиссии, протоколы решения общего собрания		Порядок разработки КД определяется сторонами
5	Общее собрание (конференция) по рассмотрению проекта КД	Обе стороны	Протокол общего собрания (конференции)			Проект КД может приниматься и в структурных подразделениях, и представителями сторон
6	Подписание КД	Обе стороны	Трудовой кодекс Ст.43	КД подписывается двумя сторонами, скрепляется печатями и прошивается (4 экз.)		В случае возникновения разногласий между сторонами составляется протокол разногласий
7	Регистрация КД	Работодатель	Трудовой кодекс РФ Ст. 50	4 экз. КД и сопроводительное письмо	В течение 7 дней после подписания	

Таблица № 2

Административная ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах.

Основание для привлечения к правовой ответственности	Административная ответственность	Наказание (мин. р-ов отплаты труда)
Уклонение от участия в коллективных переговорах, нарушение установленного законом срока проведения переговоров, не обеспечение работы комиссии по заключению КД	КоАП ст. 5.28	От 10 до 30 мрот
Необоснованный отказ от заключения КД	КоАП ст. 5.30	От 30 до 50 мрот
Непредставление в срок необходимой информации для проведения коллективных переговоров	КоАП ст. 5.29	От 10 до 30 мрот
Нарушение или невыполнение обязательств по КД	КоАП ст. 5.31	От 30 до 50 мрот

* МРОТ для оплаты штрафов берется из расчета 100 рублей, в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации

Протокол № _____

заседания профсоюзного комитета (президиума)

(наименование профсоюзной организации)

от « ____ » _____ 200 __ г.

Всего членов профкома _____ чел.

Присутствует _____ чел.

Приглашены: _____

(Ф.И.О., должность)

Председательствующий _____

Повестка дня:

1. О вступлении в переговоры по заключению коллективного договора с работодателем.
2. О составе комиссии по проведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора от стороны работников, сроках и времени проведения переговоров.

1. Слушали: _____

(Ф.И.О., должность)

о вступлении в переговоры по заключению коллективного договора с работодателем.

(Текст информации, сообщения включается в протокол или указывается, что прилагается на ____ л.)

Выступили: (Ф.И.О., краткое содержание выступления, предложений)

Вопросы и ответы: _____

Голосование:

Постановили: Вступить в переговоры по заключению коллективного договора с работодателем, для чего направить уведомление об этом работодателю в соответствии с ст. 36 Трудового кодекса РФ. (Текст постановления включается в протокол или указывается, что прилагается на ____ л.)

После голосования предложение принято *.

1. **Слушали:** _____
(Ф.И.О., должность)

о составе комиссии по проведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора от стороны работников, времени и сроках проведения переговоров.. (Текст постановления включается в протокол или указывается, что прилагается на ___л.)

Выступили: (Ф.И.О., краткое содержание выступления, предложений)

Вопросы и ответы: _____

Голосование:

Постановили: Интересы работников на переговорах представляют:

(Список членов комиссии от стороны работников)

Провести переговоры в течение _____ (срок не более 3 месяцев) и заключить коллективный договор до _____
(число, месяц)

Заседания комиссии проводить еженедельно по вторникам или средам в любое удобное стороне Работодателя время, местом переговоров определить _____.

После голосования предложение принято *.

Председатель _____ Ф.И.О.
(подпись)

* Единогласно, большинством голосов при _____ против,
(количество)

_____ воздержавшихся.

(на бланке профсоюзной
организации)

Представителю работодателя
Руководителю организации

Предложение
о начале переговоров по заключению коллективного договора.

Профсоюзный комитет _____
(наименование организации)

Направляет Вам предложение о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора на период с 200 ____ года по 200 ____ год. Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение ____ месяцев и заключить коллективный договор до _____.
(число, месяц)

Интересы работников на переговорах представляют:

(список членов комиссии со стороны работников, утвержденный на заседании профкома)

Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по вторникам или средам в любое удобное стороне Работодателя время, местом переговоров определить _____.

Председатель первичной профсоюзной
организации
(Иные лица, возглавляющие
представительство работников) _____
(подпись)

« ____ » _____ 200 ____ г.

ПРИКАЗ

« ____ » _____ 200__ г.

№ _____

О проведении коллективных переговоров
по подготовке и заключению
коллективного договора.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, _____ (*другие правовые основания*), предложением профсоюзной организации от _____ о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на период с 200__ по 200__ г.г.
2. Сформировать двустороннюю комиссию в составе ____ человек, включив в нее со стороны работодателя:

(список)

и включить в неё со стороны работников:

(список)

3. Освободить всех членов комиссии от основной работы на время ее заседаний, а _____ - на все время переговоров с сохранением среднего заработка.
(список)

4. Утвердить Положение о порядке ведения переговоров и заключении коллективного договора на период с 200__ по 200__ г.г.

5. Заседания комиссии проводить еженедельно *по вторникам в 15.00.*

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

7. Начальнику АХО подготовить помещение _____ для ведения в нем переговоров, обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы по подготовке проекта коллективного договора.

Руководитель организации _____
(подпись)

Ф.И.О.

Представитель работодателя

Председатель первичной
профсоюзной организации

« ____ » _____ 20__ г.

« ____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(подпись)

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке ведения переговоров между работниками

(название организации)

и работодателем по заключению коллективного договора

на _____ год (годы)

1. Стороны, ведущие коллективные переговоры.

Сторонами коллективного договора являются: работодатель - _____ (наименование организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации) представленный в лице _____ (должность, Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченных им лиц в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, учредительными документами организации и локальными актами) именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники» представленные первичной профсоюзной организацией _____ (название), именуемой далее «Профсоюз» (вариант – Представитель»), в лице её представителя _____ (Ф.И.О.)

Каждая из сторон знает и признает полномочия представителей другой стороны.

Положение утверждается сторонами.

2. Организация ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора.

2.1. Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей по _____ человек, выдвинутых от каждой стороны.

2.2. Сроки, место проведения и повестка дня заседаний комиссии определяются решением сторон (их представителей в комиссии).

2.3. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание проекта коллективного договора.

Заседания комиссии в обязательном порядке протоколируются.

2.4. Работодатель должен предоставлять другой стороне имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

2.5. Представители сторон обязуются в ходе переговоров с пониманием относиться к доводам друг друга; внимательно выслушивать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон.

2.6. В ходе переговоров представители от каждой стороны вправе проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и выработки правильных решений.

2.7. Общий срок ведения переговоров не должен превышать _____ календарных дней с момента их начала.

2.8. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственной, коммерческой или служебной тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к установленной законодательством ответственности.

2.9. Комиссия в течение _____ (указать срок) разрабатывает проект коллективного договора и не позднее _____ (указать срок) передает проект на рассмотрение профкома и работодателя.

2.10. Работодатель обязан обеспечить профсоюзному комитету возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника, представить имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

2.11. Комиссия с учетом поступивших в период предварительного обсуждения замечаний и предложений добывает проект в _____ срок и передает его представителям сторон коллективных переговоров.

2.12. Если в ходе переговоров представители сторон в комиссии не смогли прийти к согласию по независящим от них причинам, ими составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров.

Протокол направляется в органы, полномочные решить указанные в нем вопросы.

При необходимости за счет работодателя приглашаются эксперты, посредники. На период до получения решения полномочного органа или рекомендаций посредника переговоры могут быть прерваны.

2.13. В случаях когда согласованные решения выработать не удастся из-за позиции представителей сторон, для урегулирования разногласий используются примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

2.14. Работодатель обязан заключить коллективный договор на согласованных сторонами условиях.

2.15. Подписанный коллективный договор выносится на утверждение общего собрания (конференции) работников организации не позднее _____ (указать срок). Оставшиеся несогласованными позиции оформляются

протоколом разногласий, который является основанием для дальнейших переговоров либо коллективного трудового спора.

2.16. В случаях отказа общего собрания (конференции) работников утвердить коллективный договор представители работодателя и профсоюзный комитет возобновляют коллективные переговоры в целях изменения коллективного договора. Срок таких переговоров не может превышать _____ дней.

2.17. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем (его представителями) до сведения работников в течение _____ дней после его подписания. Для этих целей он размножается в необходимом количестве экземпляров, которое определяется по соглашению сторон.

2.18. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в Комитет общественных и межрегиональных связей Правительства Москвы для уведомительной регистрации.

3. Состав комиссии по выработке проекта коллективного договора. 3.1.

Сопредседатель комиссии от работников: _____

3.2. Сопредседатель комиссии от работодателя: _____

3.3. Члены комиссии от работников: _____

3.4. Члены комиссии от работодателя: _____

3.5. Секретарь комиссии: _____

4. Место проведения переговоров.

Местом ведения переговоров является _____

5. Гарантии и компенсации за время переговоров.

5.1. Лица, участвующие в переговорах, подготовке проекта коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством о труде и коллективным договором.

5.2. Оплата труда приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников производится по соглашению с ними работодателем.

5.3. Представители профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который предусмотрено увольнение с работы.

ПРОТОКОЛ ЗАСЕДАНИЯ
комиссии по переговорам

Дата: _____

№ _____

Время работы: с _____ до _____ часов

В переговорах участвовали:

члены комиссии: _____

приглашенные лица: _____

Рассматриваемый вопрос: _____

Соглашение достигнуто по _____

Разногласия:

1. _____

2. _____

3. _____

Решено: _____

Внесены предложения:

1. _____

2. _____

3. _____

Дата следующей встречи: _____

Вопросы, которые будут обсуждаться:

Подписи сопредседателей комиссии:

Секретарь: _____

А К Т
Проверки выполнения коллективного договора
за 20 __ год

Комиссия в составе: от представителя
работодателя _____, от работников
_____ провела
проверку выполнения положений коллективного договора за 20__ год.

По результатам проверки комиссии отмечает:

1. Положения коллективного договора представителем работодателя и работниками за период _____, в основном, выполнены.
2. Представители работодателя и работников 1 раз в полугодие отчитывались перед собранием трудового коллектива о ходе выполнения положений КД.
3. Выполнены следующие положения КД:
 - а) Оплата труда;
 - б) Организация и охрана труда;
 - в) Обеспечение занятости;
 - г) Социально-трудовые гарантии;
 - д) Гарантии профсоюзной деятельности;и т.д.
4. Комиссия отмечает, что:
 - 4.1. При выполнении мероприятий КД за период _____ со стороны представителей работодателя имелись невыполненные мероприятия в положениях _____

4.2. Со стороны работников не выполнены мероприятия в положениях _____

Комиссия предлагает:

1. Коллективный договор между представителем работодателя и трудовым коллективом на период с 20__ год по 20__ год считать выполненным с учетом замечаний, отмеченных в акте.
2. Представителю работодателя принять меры к лицам, виновным в невыполнении положений КД на 20 __ год.
3. Включить в КД следующие изменения и дополнения Подписи сторон:

от работодателя
«__» ____ 20__ г.

от работников
«__» ____ 20__ г.

ПОРЯДОК

ведения собрания (конференции) работников
по выполнению коллективного договора
за _____ год и принятия КД за период с
20__ г. по 20__ г.

Собрание (конференцию) открывает **председатель первичной профсоюзной** организации предприятия, организации (*в случае иного представителя необходимо это прописать*).

Уважаемые делегаты!

На конференцию (собрание) избрано _____ делегатов.

Зарегистрировалось _____ делегатов.

(Конференция считается правомочной при участии в ней не менее 2/3 делегатов).

Таким образом, необходимый кворум имеется.

Какие будут предложения по открытию конференции (собрания)?

Поступило предложение – открыть конференцию (собрание) трудового коллектива. Кто за это предложение, прошу голосовать. Кто против? Кто воздержался? Конференция (собрание) объявляется открытой.

Для ведения конференции нам необходимо избрать президиум.

Какие будут предложения по составу президиума? (Председателя, секретаря конференции).

Есть ли замечания? Нет.

Кто за предложенный состав президиума, прошу голосовать. Кто против? Кто воздержался? Принимается единогласно (большинством голосов).

Избранных товарищей прошу занять места в президиуме.

Далее конференцию (собрание) ведет председательствующий.

Председательствующий:

Уважаемые делегаты!

На рассмотрение конференции выносится следующая повестка дня:

- 1.Итоги выполнения коллективного договора за _____ год.
- 2.Принятие коллективного договора на период с 20__ год по 20__ г.

Будут ли замечания по повестке дня? Нет.

Кто за то, чтобы утвердить повестку дня, прошу голосовать.

Кто против? Кто воздержался? Принимается. Предлагается следующий регламент работы конференции (собрания):

- для доклада директора по первому вопросу предоставить ___ мин.;
- для доклада председателя профкома предоставить _____ мин.;

- для доклада председателя рабочей комиссии по акту проверки коллективного договора за период с 20__ год по 20__ год и проекту КД на период с 20__ год по 20__ г. предоставить ____ мин.
 - Для выступления в прениях ____ мин.
- Кто за то, чтобы утвердить предложенный регламент работы, прошу голосовать. Кто против? Кто воздержался? Принимается.

Уважаемые делегаты!

Есть предложение заслушать все доклады, затем перейти к их обсуждению. Возражений нет?

Вопросы просьба задавать в письменном виде (или устно по окончании докладов), перерывы предлагается не делать и всю работу закончить за ____ час.

Не будет возражений? Нет.

Слово для доклада представителю работодателя по итогам выполнения коллективного договора за период с 20__ год по 20__ г. представляется директору _____ (предприятия, _____ организации,...)

.....

Доклад окончен.

Слово для доклада “ О работе профсоюзного комитета по итогам выполнения коллективного договора за период с 20__ год по 20__ год предоставляется председателю профсоюзной организации _____ .

.....

Доклад окончен.

Слово по акту проверки выполнения коллективного договора за 200__ г. и по проекту КД на период с 200__ г. по 200__ г. предоставляется председателю рабочей комиссии _____ .

.....

Доклад окончен.

Уважаемые делегаты!

Переходим к обсуждению докладов. Просьба записываться для выступлений. Прошу выступающих в обязательном порядке давать оценку работы представителя работодателя и профкома по выполнению коллективного договора за период с 20__ год по 20__ год.

Слово предоставляется тов. _____

Подготовиться тов. _____ и т.д.

(Выступают 2-3 чел.)

Председательствующий:

Нам необходимо избрать редакционную комиссию для подготовки проекта решения конференции (собрания) трудового коллектива.

Есть предложение – избрать редакционную комиссию в количестве ____ чел.

Кто за данное предложение, прошу голосовать. Кто против? Кто воздержался? Принимается.

Персонально рекомендуются следующие делегаты:

Кто за то, чтобы названных делегатов избрать в состав редакционной комиссии? Кто против? Кто воздержался?

Делегатов, избранных в состав редакционной комиссии, прошу приступить к работе.

Продолжим прения по докладам. Слово предоставляется _____, подготовиться тов. _____ и т.д.

Записались для выступлений _____ чел., выступили - __ чел.

Поступают предложения о прекращении прений.

Есть необходимость голосовать? Нет.

Слово для заключения и ответов на вопросы предоставляется директору, (председателю профкома) _____.

Председательствующий:

В выступлениях делегатов вносились предложения – признать работу представителя работодателя и профсоюзного комитета по выполнению коллективного договора за 20__ год _____

(удовлетворительной или неудовлетворительной)

Будут другие предложения? Кто за то, чтобы признать работу представителя работодателя и представителя работников за отчетный период _____, прошу голосовать. Кто против? Кто воздержался? Принимается.

Есть предложение – акт проверки выполнения коллективного договора за период с 20__ год по 20__ год **утвердить**.

Кто за данное предложение, прошу голосовать. Кто против? Кто воздержался?

Принимается.

Есть предложение – КД на период с 20__ год по 20__ год принять. Прошу голосовать (принято единогласно, большинством голосов).

Слово от редакционной комиссии по проекту решения конференции (собрания) предоставляется тов. _____.

Есть предложение – проект решения конференции (собрания) принять за основу.

Кто за это предложение, прошу голосовать. Кто против? Кто за? Кто воздержался? (Далее обсуждаются замечания, дополнения, предложения к проекту КД).

Есть предложение – принять постановление (решение) в целом, с учетом внесения изменений и дополнений.

Решение (постановление) принимается.

Товарищи!

Повестка дня конференции (собрания) трудового коллектива исчерпана.

Будут ли замечания по порядку ведения? Нет.

На этом разрешите конференцию (собрание) трудового коллектива считать закрытым. Спасибо за работу.

Представитель работодателя
Руководитель _____

организации, учреждения,
предприятия

_____ (Ф.И.О.)

Представитель работников
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ (Ф.И.О.)

Дополнительное соглашение
к коллективному договору № _____ от «__» _____ 20__ г.
(№ договора по регистрации)

(наименование организации)

Работодатель в лице директора (управляющего,
начальника) _____,

(наименование предприятия, Ф.И.О.)

(именуемый далее Работодатель), и работниками в лице председателя
первичной профсоюзной организации

(наименование профкома, Ф.И.О. председателя)

(именуемый далее Профком) вместе именуемые стороны заключили настоящее
соглашение о следующем:

1. _____ и т.д.

(содержание изменений и дополнений)

2. Соглашения вступает в силу _____

(с момента подписания или с определенной календарной даты)

3. Настоящее соглашение составлено в 4-экземплярах, имеющих одинаковую
юридическую силу.

Макеты коллективных договоров

Макет коллективного договора

(Должность, Ф.И.О. и подпись руководителя организации или уполномоченных им лиц в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами)

(Выборная должность, Ф.И.О. и подпись председателя первичной профсоюзной организации (профкома) или иных представителей, избираемых работниками)

_____ 20__ года
«__» _____
М.п.

_____ 20__ года
«__» _____
М.п.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(полное наименование организации)
на _____
(указать срок действия не более трех лет)

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора (управляющего, начальника) _____,

(наименование предприятия, Ф.И.О.)

(именуемый далее Работодатель), действующего на основании Устава (Положения), с одной стороны, и работниками в лице председателя профсоюзной организации (комитета) _____,

*(наименование профорганизации (профкома),
Ф.И.О. председателя)*

(именуемый далее Профком), действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации), с другой стороны, о нижеследующем.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на основе взаимно согласованных интересов сторон между Работодателем и Работниками в лице их представителей.

РАЗДЕЛ 1

ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда

и его оплаты, социально-бытовом обслуживании Работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работникам Работодателем.

1.2. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения трудового законодательства, которые Трудовым кодексом Российской Федерации отнесены для разрешения через коллективный договор или иные нормативные акты.

1.3. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы, повышения уровня жизни Работников:

Работодатель обязуется:

- добиваться стабильности финансового положения организации (предприятия, учреждения);
- повышать уровень заработной платы и социальных гарантий Работников;
- поощрять особо отличившихся в труде Работников и коллектив в целом;
- организовать повышение квалификации Работников (и (или) учебу) на базе _____

(наименование учебного заведения)

- внедрять современные системы управления и информационные технологии;
- обеспечить рабочие места Работников организации (предприятия, учреждения) оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- предоставлять в недельный срок представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в формах предусмотренных настоящим коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Коллективным договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать Работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и законодательства об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного догово-

ра, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности согласно трудовому договору, должностной инструкции;
- постоянно повышать свою квалификацию путем самообразования и обучения, организуемого Работодателем;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину и установленный режим труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать правила, инструкции, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- беречь имущество организации (предприятия, учреждения) и бережно относиться к имуществу других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятную деловую атмосферу в трудовом коллективе, уважать права и мнения друг друга.

1.4. Сфера действия Коллективного договора

1.4.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Работодателя. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Коллективным договором, распространяются на членов Профсоюза, а также Работников, не являющихся

ся членами Профсоюза, но уполномочивших Первичную профсоюзную организацию на представление их интересов и перечисляющих на счет Первичной профсоюзной организации денежные взносы в размере 1% от заработной платы ежемесячно.

ИЛИ

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Работодателя, в том числе и на руководителя предприятия, учреждения, организации;

или Настоящий Коллективный договор распространяется:

- 1. на Работников, являющихся членами профсоюза;*
- 2. на Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией;*
- 3. на иных Работников в порядке и на условиях установленных в настоящем Коллективном договоре.*

1.4.2. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников, а также всех вновь поступающих Работников.

1.5. Соотношение Коллективного договора с законодательством, Генеральным, Отраслевым, Московским трехсторонними соглашениями.

1.5.1. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации,

(наименование отраслевого соглашения)

Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями предпринимателей (работодателей).

1.5.2. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение Работников по сравнению с законодательством, соглашениями и ранее действовавшим Коллективным договором.

1.5.3. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для безусловного выполнения его сторонами.

1.6. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности финансового обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля за их исполнением.

1.7. Общие обязательства Работодателя

1.7.1. Работодатель и уполномоченные им должностные лица признают право Профкома на ведение коллек-

тивных переговоров и заключение настоящего коллективного договора от имени Работников.

1.7.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, членов Профкома, профсоюзного актива, не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации, не ограничивать законные права Работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

1.7.3. Работодатель обязуется обеспечить всемерное содействие деятельности Профкома, профсоюзного актива.

РАЗДЕЛ 2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения со штатными Работниками при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. (Приложение №__ и №__).

2.2. Работодатель совместно с Работником определяет условия трудового договора. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, Отраслевым и Московским трехсторонними соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

2.6. Полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой массовое сокращение количества рабочих мест, могут осуществляться только после предварительного письменного уведомления Профкома (не менее чем за три месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов Работников - членов профсоюза (*согласования с профкомом*).

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять в Профком проекты распоряжений о сокращении численности или штата Работников, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.8. Расторжение трудового договора с Работником – членом профсоюза по пункту 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

(2.8. Расторжение трудового договора с Работником – членом профсоюза, по инициативе Работодателя

(ст.81 ТК РФ) может быть произведено с предварительного согласия Профкома..

2.8. Расторжение трудового договора с Работником – членом профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ) может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Или

2. 8 . Расторжение трудового договора с Работником – членом профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ) может быть произведено только с предварительного согласия Профкома.

Или

2.8. Расторжение трудового договора с Работником – членом профсоюза по пункту 2, 3 и пункта 5 части первой статьи 81 ТК РФ может быть произведено только с предварительного согласия Профкома, в остальных случаях, предусмотренных статьей 81 ТТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ).

2.9. При неизбежности сокращения численности или штата Работников Работодатель обязуется:

- установить максимально допустимый уровень высвобождения в размере _____ процентов от общей численности Работников организации (предприятия, учреждения);
- организовать систему переподготовки и обучения кадров на базе _____

(учебное заведение)

- или возмещать стоимость переобучения в сумме _____ минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

2.10. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

2.11. Выплачивать компенсацию сверх пособия установленного законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации при увольнении кадрового Работника по сокращению численности или штата организации (учреждению, предприятию) согласно Положению (Приложение № __).

2.12. Привлекать иностранную рабочую силу после предварительного согласия Профкома.

РАЗДЕЛ 3

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № __).

3.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением Работников, для которых законодательством

и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. На период с 15 мая по 15 сентября Работодатель по согласованию с Профкомом может устанавливать иной режим рабочего времени и времени отдыха, исходя из сокращенного рабочего дня по пятницам и предпраздничным дням.

(3.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. На период с 01 мая по 01 октября Работодатель по согласованию с Профкомом может устанавливать иной режим рабочего времени и времени отдыха, исходя из сокращенного рабочего дня по пятницам – 5 часов и предпраздничным дням – 4 часа.)

3.3. Стороны договорились, что в организации (учреждении, предприятии) применяется сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (14, 16) лет;
- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.4. Стороны утвердили перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части. (Перечень работ с указанием количества Работников прилагается Приложение №__).

3.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

3.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с законодательством (ст.

108 ТК РФ). В подразделениях _____
_____ (цехах, участках), где по условиям работы, связанным с жизнеобеспечением организаций (предприятий, учреждений) и других, перерывы установить нельзя, Работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены. Данное время подлежит оплате Работодателем. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом и фиксируются в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.7. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.8. Работникам, имеющим длительный стаж работы в данной организации (предприятии, учреждении), устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Положением о порядке предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № __)

3.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется в указанный срок довести до сведения всех Работников (согласованный) график ежегодных отпусков.

3.10. По желанию Работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.11. Заработная плата за время отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшеству-

ющих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.12. Работодатель предоставляет Работникам по личному заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск продолжительностью три дня сверх предусмотренного настоящим Коллективным договором ежегодного отпуска в следующих случаях:

- бракосочетания работника;
- бракосочетания детей;
- рождения в семье работника ребенка;
- переезда в связи с изменением адреса проживания;
- проводов в армию членов семьи;
- смерти членов семьи и родителей работника.

3.13. Работникам, имеющим детей школьного возраста (варианты: начальных классов, 1-11 класс, 1-9 класс), предоставляется один оплачиваемый выходной день – первый день учебного года.

3.14. Одиноким матерям и отцам, имеющим на иждивении ребенка в возрасте до 10 (14; 16) лет, по их заявлению Работодатель предоставляет один дополнительный оплачиваемый выходной день в месяц.

3.15. Работодатель осуществляет трудоустройство Работника с ограниченной трудоспособностью по его заявлению и на основании справки клинико-экспертной комиссии (КЭК).

3.16. Работникам организации (предприятия, учреждения) по заключению медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК) предоставляются сокращенные рабочие дни, с оплатой в соответствии с действующим законодательством.

3.17. Работникам организации (предприятия, учреждения) предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, сверх установленного законодательством основного отпуска продолжительностью в 28 календарных дней:

- за работу с ненормированным рабочим днем – (не менее трех календарных дней) в соответствии с приложением № ___;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется не ниже нормативов, утвержденных Правительством РФ в соответствии с приложением № ___.

3.18. Освобождать беременных женщин, на основании их заявления, от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением средней заработной платы.

3.19. Предоставлять в случае болезни Работнику в течение календарного года три дня неоплачиваемого отпуска по личному заявлению без предъявления медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания.

3.20. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, имеющим длительный стаж работы на предприятии:

- более 5 лет - _____ дней,
- более 10 лет - _____ дней,
- более 15 лет - _____ дней;
- 2 календарных дня работающим на видеотерминалах (компьютерах) более 50% годовой нормы рабочего времени.

3.21. Создавать необходимые условия для прохождения Работниками один раз в год диспансеризации (выде-

лять помещения, предоставлять транспорт для медицинских работников, выделять средства в необходимом объеме _____).

3.22. Применять суммированный учет рабочего времени в цехах (подразделениях): _____
_____.

(перечень)

3.23. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

3.23.1. Устанавливать для женщин, имеющих детей в возрасте _____ (до 8-12,14) лет сокращенную (30-35) часовую рабочую неделю без уменьшения заработной платы.

3.23.2. Освобождать женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет), по их просьбе от ночных смен.

3.23.3. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 12 (вариант 14 лет), детей-инвалидов до 18 лет.

3.23.4. Предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы (вариант: с частичной оплатой) в количестве ____ (одного-двух) дней в месяц.

3.23.5. Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 3х-4х недель – в период, когда позволяют производственные условия.

3.23.6. Предоставлять один оплачиваемый день в месяц женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет, для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием.

3.24. Работодатель принимает на себя обязательства устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

3.25. Работодатель устанавливает продолжительность работы (смены) в ночное время на один час меньше, чем в дневное время. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. Сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время.

3.26. Работодатель устанавливает графики сменности по согласованию с Профкомом. (Приложение № __).

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

3.28. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением средней заработной платы:

- 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 – один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

3.29. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередные отпуска предоставляются в соответствии со сроками выдаваемых путевок.

3.30. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации (учреждении, предприятии), предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

РАЗДЕЛ 4

ОПЛАТА ТРУДА.

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Системы оплаты труда устанавливаются по категориям работников согласно приложению (*штатному расписанию*) № ___.

4.1. Работодатель:

4.1.1. Обеспечивает формирование фонда оплаты труда, своевременную и в полном объеме выплату Работникам заработной платы в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда (Приложение

№__). Форма, система и размер оплаты труда Работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда и Перечнями должностей и соотношениями должностных окладов (Приложение №__), утверждаемых Работодателем по согласованию с Профкомом.

4.1.2. Обеспечивает минимальный должностной оклад Работникам в размере не ниже величины прожиточного минимума трудового населения (*в размер входят все доплаты и надбавки*) в г. Москве в соответствии с Московским трехсторонним соглашением.

4.1.3. Выплачивает Работникам заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже _____ рублей (не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации). В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

(4.1.3. Выплачивает Работникам предприятия заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже пяти гарантированных государством минимальных размеров оплаты труда.)

4.1.4. Размер заработной платы Работников определяет в соответствии с положением об оплате труда, являющимся приложением (Приложение № __) к настоящему договору и разрабатываемым Работодателем по согласованию с Профкомом. Размер тарифной части заработка каждого Работника не может составлять менее двух третей от общего его размера.

4.1.5. Для оплаты труда руководящих Работников, специалистов и служащих организаций, осуществляющих коммерческую деятельность, могут быть установле-

ны иные виды оплаты труда (в процентах от выручки, прибыли).

4.1.6. Для бюджетной сферы: Оплата труда руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих производится на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы. Разряды оплаты труда работников в соответствии с ЕТС определяются по результатам аттестации.

Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация работника и результаты, достигнутые им при исполнении служебных обязанностей. При этом учитываются квалификационные требования по общепрофессиональным должностям и должностям, специфическим для _____

(указывается отрасль бюджетной сферы, к которой относится организация)

Положение об аттестации принимается Работодателем с учетом мнения (с согласия) Профкома, доводится до сведения Работников.

График проведения аттестации см. в приложении №.

4.1.7. Выплачивает заработную плату в следующие сроки: ____ - ____ числа ежемесячно. Выдает всем Работникам не позднее, чем за 2 дня до выдачи заработной платы расчетные листки по заработной плате. Выплату заработной платы производит непосредственно в цехах и отделах (или в кассе организации). Назначенным Работникам за раздачу денег производит доплату в размере _____ рублей.

Внеплановые авансы выдаются Работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более _____ (одного) месячного заработка.

В случае задержки выплаты заработной платы по вине предприятия более чем на 15 календарных дней Работодатель обязуется индексировать задержанные суммы с учетом роста потребительских цен на этот период.

(4.1.7. Выплачивает заработную плату Работникам не реже двух раз в месяц - __ и __ числа. При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.)

4.1.8. По согласованию с Профкомом устанавливает надбавки к должностным окладам за сложность, напряженность в работе, высокое профессиональное мастерство и качество труда в размере до процентов должностного оклада Работника.

(4.1.8. Производит доплаты по согласованию с Профкомом за внутреннее совмещение профессии в размере не менее _____ процентов тарифной ставки (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности).

4.1.9. По представлению руководителей структурных подразделений и согласованию с Профкомом может производить премирование (вознаграждение) Работников:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- в связи с профессиональным праздником _____;
- по результатам работы за год (месяц, квартал, полугодие и иной период).

4.1.10. Обязуется по письменному заявлению Работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках, в том числе с использованием пластиковых карт.

4.1.11. Выплачивает Работникам вознаграждение по итогам работ в соответствии с положением № ___, являю-

щимся приложением к настоящему договору и разрабатываемым по согласованию с Профкомом *(с учетом мнения Профкома)*.

4.1.12. Ежеквартально (ежемесячно) выплачивает Работникам премию за эффективную работу в соответствии с положением, являющимся приложением №__ к настоящему договору и разрабатываемым по согласованию с Профкомом.

4.1.13. Оплачивает Работникам сверхурочные работы не менее чем в двойном размере (включается в случае, если норма превышает установленную законодательством ст. 152 ТК РФ: первые два часа в полуторном размере, последующие – в двойном размере), с начислением премии и доплат в том же размере, что и на основную тарифную ставку (оклад).

4.1.14. Оплачивает работы в ночное время в полуторном размере, работы в вечернюю смену в размере 30 % тарифной ставки (оклада).

4.1.15. На период освоения нового производства (продукции) производит Работникам, ранее выполнявшим нормы выработки, доплаты до прежнего среднего заработка. Продолжительность произведения доплат по каждой категории Работников определяет по согласованию с Профкомом.

4.1.16. Высоккоквалифицированным рабочим, занятым на работах _____

(указываются важные и ответственные работы)

(указываются структурные подразделения)

устанавливает оклады в соответствии с положением, являющимся приложением №__ к настоящему договору и разрабатываемым по согласованию с Профкомом.

4.1.17. Производит доплату к должностным окладам (тарифным ставкам) за вредные и тяжелые условия труда для следующих профессий рабочих в размере _____ % должностного оклада (тарифной ставки)

_____ ;
(указываются профессии и структурные подразделения)
за интенсивность и неблагоприятные условия

_____ .
(указываются профессии и структурные подразделения)

4.1.18. Организует в случае производственной необходимости временные бригады для выполнения срочных ремонтно-восстановительных и погрузочных работ, а также для выполнения работ по уборке территории и др. во внеурочное время на условиях аккордной оплаты труда.

4.1.19. Выплачивает Работникам по согласованию с Профкомом материальную помощь из прибыли (при ее наличии), не уменьшающей налогооблагаемую базу:

4.1.20. В случае вынужденного простоя по вине Работодателя, оплату производит в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

В случае вынужденного простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника оплату производит в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

4.1.21. Выплачивает материальную помощь Работникам предприятия на лечение к отпуску в соответствии с положением являющимся приложением № __, к настоящему договору и разрабатываемым по согласованию с (учетом мнения) Профкомом.

4.1.22. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивает в размере _____ (данный пункт вносится в коллективный договор только в том случае, если принято решение оплачивать работу в праздничные дни в более высоком размере, чем указано в ст. 153 ТК РФ).

4.1.23. Устанавливает по согласованию с Профкомом надбавки к должностным окладам за сложность, напряженность в работе, высокое профессиональное мастерство и качество труда в размере до _____ % должностного оклада Работника.

4.1.24. Командировочные расходы (суточные) оплачивает в размере не менее _____ за каждые сутки нахождения в командировке.

4.1.25. Выплата заработной платы руководителю организации (предприятия, учреждения) производится одновременно с ее выплатой всем Работникам организации (учреждения, предприятия).

4.1.26. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем их высвобождении увеличивает размер оплаты труда Работников в целом по организации (предприятию, учреждению). Это увеличение касается и высвобождаемых Работников.

4.1.27. Выплачивает выходное пособие в повышенном размере не менее _____ размеров среднего заработка, если Работник отработал в организации не менее _____ лет.

4.1.28. Выплачивает при увольнении в связи с выходом на пенсию _____ рублей за каждый год работы при стаже работы на предприятии (учреждении) более 10 лет.

4.1.29. При нарушении Работодателем установленного срока выдачи заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере _____ (не ниже одной трехсотой действующей в это время ставка рефинансирования Центробанка России).

4.1.30. Все разовые выплаты производит только вместе с заработной платой за первую и вторую половины месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

В порядке исключения в другие сроки может производить следующие выплаты:

- материальная помощь;
- внеплановый аванс;
- командировочные расходы;
- премии по итогам работы;
- заработная плата при увольнении;
- выплаты по больничным листам.

РАЗДЕЛ 5

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1. Работодатель:

5.1.1. Обеспечивает финансирование расходов, связанных с реализацией социальных гарантий в соответствии с Положением о расходах на социально-бытовые цели (Приложение №__).

5.1.2. Предоставляет Работникам с ненормированным рабочим днем дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____

(указать)

(не менее трех календарных дней).

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливает по согласованию с Профкомом (приложение №__).

5.1.3. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, имеющим длительный стаж работы на предприятии:

- более 5 лет - _____ календарных дней,
- более 10 лет - _____ календарных дней,
- более 15 лет - _____ календарных дней.

5.1.4. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам в случае рождения ребенка или смерти члена семьи продолжительностью 3 календарных дня.

5.1.5. При рождении ребенка у Работника выплачивает ему материальную помощь в размере _____.

5.1.6. Своевременно уплачивает единый социальный налог в размере, определенном законодательством, предназначенный для перечисления во внебюджетные государственные фонды.

5.1.7. Компенсирует Работникам оплату проезда к месту работы в сумме, индексируемой в соответствии с ростом стоимости проезда на городском транспорте.

5.1.8. Юбилеям (50, ... 75 лет), проработавшим на предприятии более _____ лет (женщины) и _____ лет (мужчины), вручает ценные подарки из средств предприятия на сумму _____.

(Производит единовременную выплату денежного вознаграждения при достижении Работником возраста 50, 55 и 60 лет при стаже работы в организации (предприятии, учреждении):

- до одного года - половину должностного оклада;
- от года до пяти лет - один должностной оклад;
- свыше пяти лет - два должностных оклада.)

5.1.9. Организует торжественные проводы впервые выходящих на пенсию Работников предприятия с вручением ценных подарков на сумму _____ или премирует их в размере _____ рублей.

5.1.10. Работникам, получившим увечье на производстве, помимо предусмотренных законом компенсационных выплат оказывает ежеквартальную материальную помощь в сумме _____.

5.1.11. В случае смерти Работника принимает на себя организацию похорон в полном объеме. При гибели работника на производстве - выплачивает членам семьи погибшего помимо предусмотренных законом компенсаций единовременное пособие в сумме _____.

5.1.12. Выплачивает Работникам, снимающим жилое помещение на условиях договора аренды, компенсацию (субсидию) для оплаты жилья и коммунальных услуг с учетом совокупного дохода семьи и действующих льгот.

5.1.13. Приобретает квартиры в собственность предприятия (организации, учреждения) с последующей продажей данной собственности Работникам, очередникам предприятия (организации, учреждения) с рассрочкой платежа (до 10, 15, 20 лет).

5.1.14. Оказывает Работникам организации (предприятия, учреждения) прежде всего кадровым (проработавшим в организации 10 и более лет), многодетным семьям и пенсионерам помощь в ремонте занимаемых жилых помещений. Выделяет на указанные цели ___ тыс. (млн.) ру-

блей, а также стройматериалы для продажи Работникам в количестве согласно приложению №__.

5.1.15. Предоставляет Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в детских садах с ___ процентной скидкой по оплате за их содержание. При недостатке мест в собственном детском дошкольном учреждении оказывает содействие в устройстве детей Работников в детские дошкольные учреждения других организаций.

С родителей, имеющих трех и более несовершеннолетних детей, и одиноких матерей (отцов) плата за содержание детей в детском саду (яслях) не взимается.

5.1.16. Работодатель выделяет транспортные средства Работникам организации (учреждения, предприятия) для их хозяйственно-бытовых нужд по ценам и тарифам, согласованным с Профкомом.

5.1.17. Создает необходимые условия для прохождения Работниками один раз в год диспансеризации (выделяет помещения, предоставляет транспорт для медицинских работников, выделяет средства в необходимом объеме _____).

5.1.18. Осуществляет мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма (Приложение №__).

5.1.19. Выплачивает в связи с длительной (более _____ месяцев) болезнью Работника или членов его семьи дополнительное пособие в размере _____% минимальной заработной платы (вариант: тарифной ставки, оклада Работника).

5.1.20. Обеспечивает Работников дополнительным медицинским обслуживанием в (название медицинского учреждения) компенсирует затраты по изготовлению про-

тезов из недорогостоящих материалов. По согласованию с Профкомом компенсирует Работникам расходы на диагностическое обследование и лечение в стационаре при наличии направлений (название медицинского учреждения). Затраты на эти цели не должны превышать, соответственно, _____ рублей в год на одного Работника.

5.1.21. Суммирует все дополнительные отпуска (даже если Работнику положено два и более дополнительных отпуска различной продолжительности) с основным в 28 календарных дней.

5.1.22. Обеспечивает Работников дополнительным медицинским обслуживанием в Медицинском учреждении (наименование учреждения) компенсирует затраты по изготовлению зубных протезов из недорогостоящих материалов.

По согласованию с Профкомом компенсирует Работникам расходы на диагностическое обследование и лечение в стационаре при наличии направлений Медицинского учреждения _____. Затраты на эти цели не должны превышать соответственно, _____ рублей в год на одного Работника.

5.1.23. Сохраняет право пользования Медицинским учреждением _____ неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из организации (учреждения, предприятия) и состоящим на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации _____, из расчета до _____ рублей в год на одного пенсионера на основании его личного заявления.

5.1.24. Обеспечивает в рабочее время работу столовой и буфетов, для чего предоставляет Профкому в безвозмездное пользование:

- помещение столовой, буфета, магазина полуфабрикатов при столовой (помещения, расположенные на ___ этаже корпусов № _____).

5.1.25. Обеспечивает организацию бытовых услуг:

- выделяет помещение для аптеки – специально оборудованный киоск, расположенный на ___ этаже корпуса № _____;
- помещение парикмахерской и косметического кабинета – помещения, расположенные на ___ этаже корпуса № _____;
- помещение для продажи периодической печатной продукции – специально оборудованный киоск, расположенный на ___ этаже корпуса № _____;
- помещение для продажи книг – специально оборудованный киоск, расположенный на ___ этаже корпуса № _____;
- помещение для отделения банка – специально оборудованное помещение, расположенное на ___ этаже корпуса № _____;
- помещение для магазина продовольственных товаров – помещение на ___ этаже корпуса № _____;
- помещение для «Дома быта» (мелкий ремонт обуви, металлоремонт и др.)

Передача Профкому в безвозмездное пользование указанных помещений и специально оборудованных мест производится в соответствии с договором о передаче в безвозмездное пользование помещений и специально оборудованных мест по актам приема-передачи.

Профком:

- от имени Работников выступает в качестве заказчика на оказание бытовых услуг и услуг общественного питания;
- использует предоставляемые в безвозмездное пользование объекты и помещения исключительно для удовлетворения интересов и потребностей Работников;
- контролирует качество и стоимость предоставляемых Работникам бытовых услуг и услуг общественного питания;

5.1.26. Компенсирует затраты Работникам организации (учреждения, предприятия), имеющим детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в размере не менее _____ процентов полной стоимости путевки.

5.1.27. Оказывает содействие Работникам в улучшении их жилищных условий.

5.1.28. При рождении ребенка у Работника выплачивает ему материальную помощь в размере _____ оклада(ов).

5.1.29. Возмещает расходы, связанные со служебными командировками, в порядке, определенном в положении о командировках, Приложение № *(Вносится при условии возмещения более высоком, чем это установлено Правительством РФ)*.

5.1.30. Работникам, направленным на обучение Работодателем в образовательные учреждения высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляет дополнительные отпуска и другие гарантии в соответствии с Положением (Приложение № __).

5.1.31. Предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью ___ дней (до 14 дней) следующим категориям Работников:

- имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск Работнику по его желанию присоединяется к основному отпуску, может быть использован отдельно полностью или по частям.

5.1.32. Компенсирует затраты на питание в размере _____ рублей.

5.2. Работодатель совместно с профкомом.

5.2.1. В соответствии с действующими правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставления жилых помещений, устанавливают очередность на получение жилой площади и распределяют жилые помещения.

Помимо предусмотренных законом положений Работодатель и Профком устанавливают дополнительные льготы и преимущества в обеспечении жильем Работников организации (предприятия, учреждения) (например, имеющих большой стаж работы в организации, занятых на тяжелых, вредных и опасных для здоровья работах и т.п.).

Выделяют для предоставления жилой площади указанной категории Работников _____% жилья от общего количества, приобретаемого Работодателем.

Работодатель ведет учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий и делопроизводство по учету и распределению жилых помещений.

Профком осуществляет контроль за соблюдением установленного порядка распределения жилищ, обеспечивает гласность в решении этих вопросов, следит за состоянием учета нуждающихся в жилье и очередностью на его получение.

5.2.2. Все вопросы выделения построенной за счет средств организации (учреждения, предприятия) жилой площади другими организациями принимаются совместным решением.

5.2.3. Оказывают содействие Работникам в приобретении садово-огородных участков и их освоении, предоставляя эти участки в первую очередь, многодетным семьям (не менее _____ га) и работникам, имеющим стаж работы на предприятии не менее _____ лет.

5.2.4. Принимают на себя обязательства по организации культурно- массовой и физкультурно - оздоровительной работы с Работниками организации (предприятия, учреждения) и членами их семей.

В этих целях Работодатель:

- передает Профкому в бесплатное пользование находящиеся на балансе организации (учреждения, предприятия), либо арендованные им объекты культурно-спортивного, и оздоровительного назначения;
- отчисляет финансовые средства Профкому на проведение коллективных культурно-массовых и физ-

культурно-оздоровительных мероприятий и иной работы в размере ___% планового фонда оплаты труда Работников;

- обеспечивает за счет организации (предприятия, учреждения) техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов.
- финансирует в согласованных с Профкомом объемах и оказывает Профкому содействие в организации вечеров отдыха Работников _____.

(перечислить)

Профком:

- Использует деятельность учреждений культуры, спорта, отдыха, оздоровительно-физкультурных объектов для удовлетворения интересов и потребностей Работников организации (предприятия, учреждения) и членов их семей.
- Осуществляет контроль за своевременным перечислением средств.
- Обеспечивает целенаправленность использования средств, направленных на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

5.3. Профком:

5.3.1. Комиссия Профкома по социально-бытовым вопросам контролирует качество приготовления пищи и цены на обеды в столовой и о результатах информирует Работодателя для принятия мер.

РАЗДЕЛ 6

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель.

6.1.1. Систематически информирует каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом соблюдении требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому Работнику по его просьбе.

6.1.2. Организует работу по обеспечению Работникам условий и охраны труда в соответствии с законодательством по охране труда.

6.1.3. Реализует мероприятия по обеспечению необходимых условий и охраны труда в соответствии с планом, являющимся приложением к настоящему договору (Приложение № __) и разрабатываемым совместно с Профкомом.

6.1.4. Для проведения мероприятий по охране труда выделяет в _____ году _____ тысяч рублей.

Контроль за своевременным расходованием средств по смете возложен от Работодателя - на _____

(Ф.И.О. должность)

от Профкома - на _____.

(Смета указанных расходов должна быть утверждена Работодателем и Профкомом до _____,

(дата, месяц, год)

(Приложение № __).

6.1.5. Обеспечивает не реже 1 раза в полугодие инструктирование Работников правилам техники безопасности, а также вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте вновь поступивших Работников.

6.1.6. Обеспечивает Работников бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты не ниже норм, предусмотренных действующими положениями (перечень должностей и профессий с указанием положенных СИЗ и согласованных с Профкомом (Приложение № __).

6.1.7. Осуществляет меры по устранению загрязнения воздушной среды на рабочих местах (в подразделении), и приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил.

6.1.8. Создает необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.1.8.1. В соответствии с утвержденным Профкомом и согласованным с Работодателем «Положением об уполномоченном доверенном лице Профкома»:

- Работодатель освобождает уполномоченных по охране труда от основной работы не менее двух часов в неделю с оплатой этого времени из расчета средней заработной платы;
- Работодатель гарантирует, что уполномоченное лицо не может быть уволено без согласования с Профкомом в период своей деятельности и в течение 2 лет после её окончания;

- Работодатель предоставляет уполномоченным по охране труда 3 дня дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Профком по итогам работы уполномоченных по охране труда один раз в полугодие рассматривает итоги их работы и ставит вопрос о премировании из средств профбюджета.

6.1.9. Предоставляет дополнительные социально-трудовые гарантии (льготы) Работникам, занятым на работах на персональных компьютерах (например: надбавки к заработной плате, дополнительные дни отпуска, дополнительные перерывы для отдыха и т.п.)

6.1.10. Образуется по каждому несчастному случаю на производстве специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.

6.1.11. Не привлекает беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

6.1.12. Не привлекает женщин со времени установления беременности и в период кормления грудью к выполнению работ, связанных с использованием персональных компьютеров, производством инъекций нейролептиков, подготовкой крепких растворов дезинфицирующих средств (хлорная известь) и др.

6.1.13. Содействует проведению профсоюзного контроля условий и охраны труда Работников, в том числе создавая совместную с Профкомом комиссию.

6.1.14. Предоставляет уполномоченным доверенным лицам Профкома по контролю за состоянием и условиями труда не менее _____ часов, оплачиваемых из расчета среднего заработка часов в неделю, для выполнения возложенных на них общественных обязанностей по согласованному с Профкомом графику.

Предоставляет уполномоченным доверенным лицам Профкома по контролю за состоянием и условиями труда дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ дней, который присоединяется к очередному отпуску, и суммируются с основным отпуском в 28 календарных дней.

6.1.15. Обеспечивает Работникам возможность получения горячего питания при работе в любую смену.

6.1.16. В цехах, подразделениях, отделах, (перечень) предоставляет возможность приема пищи в течение рабочего времени в порядке, согласованном с Профкомом.

6.1.17. Выплачивает Работникам, занятым на вредных и опасных производствах, не допустившим нарушений требований безопасности труда в течение года, вознаграждение в сумме _____ рублей. Указанные работники представляются к поощрению руководством структурного подразделения (цеха, участка, отдела, подразделения, бригады) по согласованию с Профкомом.

6.1.18. Не допускает привлечения Работников к сверхурочным работам более чем _____

(количество часов)

для одного работника в год.

(Включается только в том случае, если число часов менее 120. предусмотренных ст. 99 ТК РФ).

6.1.19. Предоставляет в случае болезни Работнику в течение календарного года три дня неоплачиваемого отпуска по личному заявлению без предъявления медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания.

6.1.20. Проводит расследование и учет несчастных случаев в организации (предприятии, учреждении) в соответствии с Федеральными законами РФ.

6.1.21. Обеспечивает каждому Работнику нормальные санитарные и организационно-технические условия труда, необходимые для выполнения его должностных обязанностей.

6.1.22. Возмещает полностью вред, причиненный увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им должностных обязанностей и работ.

6.1.23. Выплачивает по согласованию с Профкомом лицам, имеющим право на возмещение ущерба в связи со смертью кормильца (штатного работника), единовременное пособие в размере _____ среднемесячного заработка Работника.

6.1.24. Организует обучение Работника новой профессии при получении им трудового увечья и невозможности исполнения должностных обязанностей по прежнему месту работы либо оплачивает расходы по его обучению.

6.1.25. Выплачивает Работникам, удостоенным в установленном законодательством Российской Федерации порядке звания «Ветеран труда», «Ветеран военной службы» при их увольнении в связи с уходом на пенсию денежное вознаграждение при общем стаже работы в организации (учреждении, предприятии):

- от трех до пяти лет – в размере _____ должностных окладов;

- от пяти до восьми лет – в размере _____ должностных окладов;
- свыше восьми лет - в размере _____ должностных окладов.

6.1.26. По представлению Профкома оказывает материальную помощь пенсионерам, состоящим на профсоюзном учете в организации (учреждении, предприятии) и находящимся в тяжелом материальном положении, в сумме до _____ (или иное) рублей в год на основании его личного заявления.

6.1.27. Финансирует в согласованных с Профкомом объемах затраты на социально-культурную и другую работу в размере _____.

6.1.28. Финансирует ремонт рабочих помещений, занимаемых штатными Работниками.

6.1.29. Выплачивает Работникам материальную помощь на лечение в размере двух должностных окладов: один должностной оклад – к очередному отпуску; один – не позднее второй половины ноября. Частично возмещает оплату стоимости путевок: в санатории, пансионаты с лечением, включая путевки для родителей с детьми – в размере _____, а в учреждения отдыха, включая туристские и теплоходные – _____ процентов, исходя из средней стоимости соответствующей путевки.

6.1.30. Организует похороны умершего Работника и компенсирует стоимость ритуальных услуг семье покойного в размере до _____.

6.1.31. Оказывает материальную помощь Работникам в случае смерти членов семьи (муж, жена, родители работника, дети) в размере до _____.

6.2. Работодатель и Профком.

6.2.1. Согласились утвердить перечень производств, работ и профессий, на которые выдается бесплатно молоко или другие равноценные продукты, приложение №__.

6.2.2. Пришли к соглашению, что в случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения Работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) Работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации Работника с представителем профсоюза и официального предварительного письменного уведомления руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий за отказ от работы Работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

В течение времени приостановки работы по указанной причине за Работником сохраняется место и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.3. Совместно с Комиссией по социальному страхованию Работодатель обеспечивает по установленным нормам и правилам предоставление путевок на лечение работникам Учреждения за счет средств (полностью или частично) филиала № _____ Московского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 7

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Работодатель.

7.1.1. Обеспечивает сохранение объема работ для полной занятости, существующей на 1 января _____ года численности Работников.

7.1.2. При объективной необходимости сокращения численности или штата работников на основе консультаций с Профкомом разрабатывает меры по снижению ее негативных последствий и обеспечивает реализацию следующих мероприятий:

- предоставляет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников помимо категорий предусмотренных статьей 179 ТК РФ:

- Работникам, проработавшим в организации (предприятии, учреждении) более _____ лет (мужчины) или _____ лет (женщины);

- Работникам, проживающим вблизи предприятия и не пользующимся в связи с этим для проезда общественным транспортом;

- Работникам предпенсионного возраста (за ___ года до пенсии);

- не допускать в течение года увольнение работников - членов одной семьи по сокращению численности или штата;

- предоставляет возможность переобучения, повышения квалификации увольняемым Работникам за счет средств предприятия (организации) на профессии, должности, по которым имеются вакансии.

- предоставляет в Профком заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности или штата, планы-графики увольнения Работников, списки сокращаемых должностей работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом увольнении Работников информирует Профком не менее чем за три с половиной месяца. Работодатель и Профком договорились, что применительно к данному предприятию (организации) увольнение является массовым, если сокращается _____ и более работников в течение 90 календарных дней;
- Работодатель и Профком договорились, что применительно к данному предприятию (организации) критерием массового увольнения являются показатели численности увольняемых Работников за определенный период времени, принятые в Московском трехстороннем соглашении;
- Работодатель и Профком договорились, что Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставляется не менее одного оплачиваемого дня в неделю для поиска работы;
- в случае предстоящего сокращения штата предупреждает лиц, проработавшие 10 и более лет, об увольнении не менее чем за 3 месяца.
- лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.1.3. Работникам, давшим согласие на вынужденный отпуск по инициативе Работодателя из-за отсутствия объемов работы, Работодатель представляет следующее:

- производит ежемесячную компенсацию в размере

_____;

(указать)

- листки по временной нетрудоспособности (Работников, находящихся в вынужденном отпуске) оплачивает в полном объеме из фонда предприятия, организации.

7.1.4. Предусматривает в договорах аренды помещений предприятия (организации) обязательства арендаторов по установлению квот рабочих мест для приема на работу высвобождаемых Работников предприятия, (учреждения).

7.1.5. Пенсионерам, впервые увольняющимся в связи с выходом на пенсию и проработавшим на предприятии более ____ лет (мужчины) и _____ лет (женщины), выплачивает выходное пособие из средств предприятия, (учреждения) в сумме (_____ средних заработков).

7.1.6. Предоставляет работающим женщинам, труд которых временно не может использоваться, с их согласия, отпуска без сохранения заработной платы с оказанием им помощи (содействия) в самозанятости на этот период (исходя из возможностей организации):

7.1.7. Оказывает предпочтение в приеме на работу после реконструкции ранее работавшим здесь Работникам. Организует, в случае необходимости, их переобучение из средств учреждения (предприятия, организации).

7.1.8. Организует надомный труд для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться.

7.1.9. Увольнение Работников-членов профсоюза по инициативе Работодателя (ст. 81) по любым основаниям сверх перечня, установленного ТК РФ (ст. 374), производится по согласованию с Профкомом.

7.1.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение на предприятие и занятие открывшихся вакансий.

РАЗДЕЛ 8

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Взаимоотношения Работодателя и Профкома строятся на основании законодательства, соглашений и настоящего Коллективного договора.

8.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее Устав) и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее Общее положение).

8.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом, Общим положением.

8.4. Работодатель в целях создания условий для участия Профкома в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:

8.4.1. Предоставляет Профкому информацию о деятельности предприятия (учреждения, организации);

8.4.2. Проводит консультации с Профкомом по вопросам принятия на предприятии (учреждении, организации) локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с Профкомом;

8.4.3. Гарантирует участие председателя или иного представителя Профкома в собраниях акционеров, исполнительного и коллегиального органов предприятия (учреждения, организации);

8.4.4. Гарантирует участия председателя или иного представителя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне дирекции (руководства), председателей профбюро и профгруппоргов – на уровне цехов и подразделений.

8.4.5. Передает права по защите застрахованных лиц по обязательному социальному страхованию Профкому.

8.4.6. Представляет Работнику, освобожденному от основной работы, в связи с избранием его в Профком, все трудовые права, гарантии и льготы, как и у других Работников организации (предприятия, учреждения) в соответствии с настоящим Коллективным договором.

8.4.7. Выплачивает Председателю Профкома из средств организации (предприятия, учреждения) заработную плату в размере _____.

8.4.8. Руководители структурных подразделений предприятия (учреждения, организации) обязаны информировать Работников по следующим вопросам:

- итогам производственно-хозяйственной деятельности;
- финансово-экономическом состоянии предприятия (учреждения организации) и его подразделений;
- расходом материальных ресурсов, включая фонд оплаты труда, выполнение принятых договорных обязательств;
- назначение или увольнение руководителей предприятия (учреждения, организации) и подразделений;

8.5. Для осуществления уставной деятельности Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет Профкому для работы помещение _____

_____ (указать либо номер комнаты, либо площадь и характеристики качества)

с телефоном _____, (количество номеров)

с оргтехникой _____, (какой и количество)

интернетом, с отоплением, освещением, мебелью, обеспечением уборки помещения – для ведения профсоюзной работы, всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8.6. Работодатель и его должностные лица обязаны оказывать содействие деятельности Профкома.

8.7. Работодатель:

8.7.1. Предоставляет Профкому в пользование в течение _____ (указать срок) дня (дней) в

неделю легковой автомобиль для работы с отдаленными территориями предприятия (учреждения).

8.7.2. Предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки:

- членам профкома _____ часов в неделю;
- профгруппоргам _____ часов в неделю.

8.7.3. Предоставляет Профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности организации. Выделяет для этой цели помещения в согласованные с Работодателем сроки.

8.7.4. Предоставляет Профкому право проведения своих заседаний в рабочее время, без нарушения нормальной деятельности организации.

8.7.5. Предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы и членам профсоюза свободное оплачиваемое время для краткосрочной профсоюзной учебы в согласованные с Профкомом сроки.

8.7.6. Перечисляет ежемесячно на счет № _____

(указать реквизиты)

Профкома членские профсоюзные взносы, удержанные из зарплаты членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию Профкомом и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставить Профкому.

(8.7.6. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет № _____

(для организаций на ЦБО - указать реквизиты горкома профсоюза)

Московского городского комитета профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере одного процента от заработной платы.)

8.7.7. Признает, что освобожденные и штатные профсоюзные работники являются равноправными членами трудового коллектива и на них распространяются все виды социально-бытовых льгот и материального стимулирования из средств предприятия.

8.7.8. Оплачивает обучение освобожденных профсоюзных работников по повышению квалификации по ранее занимаемой должности (специальности) по окончании выборных полномочий за счет средств организации (предприятия, учреждения).

8.7.9. Гарантирует, что на период полномочий председателя профсоюзной организации (комитета) (не освобожденного от основной работы), должность (штатная единица), занимаемая председателем профсоюзного комитета, не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации организации, а так же не может быть переведена в более низкую группу по оплате труда.

8.7.10. Премирование, медицинское обслуживание освобожденных и штатных работников Профкома Работодатель осуществляет в порядке, предусмотренном к соответствующим должностям в учреждения (предприятия):

Председатель профкома - _____

_____ (наименование должности, к которой приравнивается)

зам. председателя - _____

казначей или главный бухгалтер - _____

юрист - _____.

Помимо общего порядка необходимы решения Профкома о премировании.

8.7.11. Работу освобожденных работников Профкома засчитывает им в стаж непрерывной работы, в том числе в стаж, учитываемый при прохождении очередной аттестации, назначении на следующую должность.

8.8. Работники, входящие в состав Профкома, его органов (комиссий), а также председатели профбюро и профгруппорги не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома.

8.9. Перевод на другую работу Работников предприятия (организации, учреждения), входящих в состав Профкома, а также председателей профбюро и профгруппоргов, по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия Профкома.

8.10. Не освобожденный от основной работы председатель Профкома может быть уволен по инициативе Работодателя только с предварительного согласия Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

8.11. Представители Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их проведения не могут подвергаться дисциплинарному взысканию, переведены

на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Работодателя.

8.12. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением настоящего Коллективного договора, соглашений председатель, заместитель председателя Профкома вправе запрашивать у Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и другим выплатам при проведении проверок.

РАЗДЕЛ 9

РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Сознавая важность работы с молодёжью (молодыми Работниками, Работники до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала организации (учреждения, предприятия), эффективного участия молодых Работников в реализации производственных планов организации (учреждения, предприятия), обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи.

Работодатель совместно с Профкомом обязуются:

9.1. Всецело содействовать работе Молодежного совета организации (учреждения, предприятия), Молодежного совета (молодежной комиссии) Профкома и Совета молодых специалистов (при его наличии) организации (учреждения, предприятия), направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности деятельности организации (учреждения, предприятия).

Организация (учреждение, предприятие) предоставляет Молодежному совету организации, Молодежному совету (молодежной комиссии) Профкома и Совету молодых специалистов организации (учреждения, предприятия) в бесплатное пользование необходимые для их деятельности помещение, оборудование, средства связи:

1) корпус № __, комната № __ для Молодежного совета организации (учреждения, предприятия);

2) корпус № __, комната № __ Молодежного совета (молодежной комиссии) Профкома;

3) корпус № __, комната № __ Совета молодых специалистов организации (учреждения, предприятия), располагающаяся по адресу: _____ и оборудованная согласно (Приложению № ...).

Для обеспечения деятельности Молодежного совета организации (учреждения, предприятия), Молодежного совета (молодежной комиссии) Профкома и Совета молодых специалистов организации (учреждения, предприятия) Работодатель бесплатно предоставляет:

1) оргтехнику: компьютер, ксерокс, и т.п.;

2) средства связи: телефон городской № _____ телефон местный № _____.

9.2. Положения статей 374-377 ТК РФ распространить в организации (учреждении, предприятии) на председателя Молодежного совета организации (учреждения, предприятия), председателя Молодежного совета (молодежной комиссии) Профкома и руководителя Совета молодых специалистов организации (учреждения, предприятия).

9.3. Разработать комплексную программу по работе с молодёжью.

9.4. Выделять специальные фонд поддержки деятельности Молодежного совета организации, Молодежного совета (молодежной комиссии) Профкома и Совета молодых специалистов организации (учреждения, предприятия).

9.5. Обеспечивать ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные заведения среднего и высшего профессионального образования, а также для молодежи после прохождения ими воинской службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации.

9.6. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения.

9.7. Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности, а также организовывать работу Совета наставников с целью сохранения преемственности кадрового потенциала организации (учреждения, предприятия).

9.7.1. Работодатель утверждает Положение о наставничестве, закрепляет наставников за всеми молодыми работниками и специалистами не позднее 6 месяцев сначала их работы и выплачивает наставникам надбавку к окладу не менее ____% размера оклада.

9.7.2. Молодые специалисты, поступившие в организацию (учреждение, предприятие) для дальнейшего повышения уровня научной подготовки и углубления знаний проходят стажировку в течении _____.

Молодым специалистам, поступившим в организацию (учреждение, предприятие), устанавливается над-

бавка к окладу в соответствии с Положением. (Приложение № ...).

Руководителям стажировки молодых специалистов устанавливается надбавка к окладу в размере ____ руб.

9.8. Содействует развитию молодежного движения в подразделениях организации (учреждения, предприятия), проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, физкультурно-спортивных мероприятий, присвоению звания «Лучший молодой рабочий», «Лучший молодой специалист», «Лучший молодой рационализатор» и др.

9.9. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением среднего заработка студентам дневной формы обучения, работающим в организации (учреждении, предприятии) на условиях полного рабочего дня, при отсутствии нарушений трудовой дисциплины, для прохождения промежуточной аттестации, защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов.

9.10. Оплачивает по ходатайству Службы по работе с персоналом обучение, направленных организацией (учреждением, предприятием) молодых Работников, в высшие и средние специальные учебные заведения на условиях заключённых договоров.

9.11. Сохраняет среднюю заработную плату на период переподготовки и повышения квалификации молодых Работников (не реже 1 раза в три года).

9.12. На условиях, предусмотренных Настоящим Договором, предоставляет:

9.12.1. Выплаты единовременного пособия молодому Работнику по его заявлению после окончания учебного

заведения, впервые поступившему на работу, в размере не менее оклада по трудовому договору.

9.12.2. Персональные надбавки к оплате труда молодых Работников и специалистов в размере не менее 1 МРОТ в первые три года работы после образовательного учреждения.

9.12.3. Дополнительный отпуск для сдачи экзаменов молодым Работникам, получающим образование без отрыва от производства.

9.12.4. Сохранение средней заработной платы на период переподготовки и повышения квалификации молодым специалистам.

9.12.5. Трудоустройство военнослужащих после увольнения с военной службы по призыву, ранее работавших на предприятии, в течение трех месяцев и выплата единовременного пособия данной категории Работников

9.12.6. Социально-экономическая поддержка молодых Работников при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем, частичная компенсация оплаты по найму жилья.

9.12.7. Беспроцентные ссуды для оплаты за обучение в высших и средних специальных учебных заведениях.

9.12.8. Займы (долгосрочные кредиты) молодым Работникам для приобретения (строительства) жилья, на обзаведение домашним хозяйством.

9.12.9. Работникам, избранным в состав молодежного совета (комиссии), - освобождение от работы не менее ___ часов в неделю с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

9.12.10. Оплату содержания детей в дошкольных учреждениях в размере _____ % от стоимости содержания ребенка.

9.12.11. Единовременное вознаграждение молодых Работников за десять лет стажа работы в организации (учреждении, предприятии) по представлению Профкома.

9.13. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

РАЗДЕЛ 10

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10.1. Вести переговоры от имени Работников с Работодателем по вопросам соблюдения настоящего Договора, регулирования трудовых отношений и оплаты труда;

10.2. Добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;

10.3. Контролировать правильность применения ТК РФ в области оплаты труда, правильность применения действующих систем оплаты труда и положений о стимулировании Работников;

10.4. Защищать членов Профсоюза при трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности и ликвидацией организаций, сокращением рабочих мест, нарушением своевременности оплаты труда;

10.5. Обеспечивать методический контроль за организацией работ в структурных подразделениях за выполнением требований по охране труда, производственной санитарии, гигиены и экологии в соответствии с действующим законодательством, правилами и нормами;

10.6. Осуществлять постоянный контроль за выдачей работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов;

10.7. Оказывать Работникам помощь в изучении ТК РФ и другой нормативной документации по вопросам условий оплаты труда и охраны труда;

10.8. Принимать меры по устранению предпосылок возникновения трудовых споров (конфликтов) по вопросам условий труда, а в случаях их возникновения стремиться разрешить ситуацию без остановки трудового процесса;

10.9. Способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

10.10. Нацеливать Работников на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

10.11. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по коллективному договору.

10.12. В период действия Коллективного договора в случае его выполнения Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

РАЗДЕЛ 11

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Коллективный договор вступает в силу с «___» _____ 20 __ года и действует _____ года (не более 3 лет).

(Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует _____ года (не более 3 лет)).

11.2. При структурной перестройке, переходе на новые организационные, информационные и иные технологии, необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ.

11.4. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий Работников, могут вноситься в Коллективный договор только на основании их обсуждения в профбюро и профгруппах, основных структурных подразделениях в порядке, установленном ТК РФ и утверждается Общим собранием (конференцией) Работников при представлении Работодателем соответствующего финансово-экономического обоснования.

11.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

11.6. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года. Оплата работы экспертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах производится из средств Работодателя.

11.7. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

11.8. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией, проводившей коллективные переговоры по разработке и подготовке к заключению настоящего Коллективного договора.

11.9. Стороны регулярно, но не реже, чем раз в год, отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании (конференции) Работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

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

11.11. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены Профкома несут ответственность в соответствии с Уставом и Общим положением о первичных организациях Профсоюза.

11.12. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

11.13. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

11.14. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав Работников на период действия договора на предприятии (организации), соблюдаются прежние нормы.

11.15. В случае возникновения коллективного трудового спора рассмотрение его производится сторонами в учреждении «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» расположенного по адресу: г. Москва, 129010, Протопоповский пер., д. 25. Решение «Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров» стороны обязуются исполнять.

Макет коллективного договора
(рекомендован для учреждений, в которых работают
государственные гражданские служащие)

(Должность, Ф.И.О. и подпись руководителя учреждения или уполномоченных им лиц в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, учредительными документами учреждения и локальными нормативными актами)

(Выборная должность, Ф.И.О. и подпись председателя первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками)

«__» _____ 20__ года
М.п.

«__» _____ 20__ года
М.п.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

_____ *(полное наименование учреждения)*

на _____ *(указать срок действия не более трех лет)*

Настоящий коллективный договор заключен между нанимателем в лице руководителя _____

_____,
(наименование учреждения, Ф.И.О.)

(именуемый далее Наниматель), действующего на основании Устава (Положения) с одной стороны, и государственными гражданскими служащими (именуемые далее Служащие) и работниками, занимающими должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы (именуемые далее Работники), в лице председателя профсоюзной организации (комитета) _____

_____,
(наименование профорганизации (профкома),

Ф.И.О. председателя)

(именуемый далее Профком), действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации - с другой стороны, о ниже следующем.

РАЗДЕЛ 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, связанные с ними отношения на основе взаимно согласованных интересов сторон между Нанимателем, Служащими и Работниками в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федера-

ции, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2010-2013 годы (далее - Генеральное соглашение), Отраслевым соглашением _____

(наименование соглашения)

и Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями предпринимателей (работодателей) на 2013-2015 годы.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании Служащих и Работников гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Служащим и Работникам Нанимателем.

1.4. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения трудового законодательства, которые Трудовым кодексом Российской Федерации отнесены для разрешения через Коллективный договор или иные нормативные акты.

1.5. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы, повышения уровня жизни Служащих и Работников:

Наниматель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство, законодательство о государственной гражданской службе и положения настоящего коллективного договора;
- обеспечивать прохождение Служащим гражданской службы и замещение должностей гражданской службы;
- создавать для Служащих и Работников необходимыми условия для безопасной и эффективной работы, обеспечивающие исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом и должностной инструкцией;
- оборудовать для Служащих и Работников рабочие места в соответствии с правилами охраны труда;
- внедрять современные системы управления и информационные технологии;
- учитывать мнение Профкома при разработке и их последующей реализации проектов текущих и перспективных (производственных) планов и программ;
- повышать уровень денежного содержания (заработной платы) и социальных гарантий Служащих и Работников;
- поощрять особо отличившихся в труде Служащих, Работников и коллектив в целом;
- организовать повышение квалификации Служащих и Работников (и (или) учебу) на базе _____

(наименование учебного заведения)

- обеспечивать рабочие места Служащих и Работников учреждения оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
- обеспечивать Служащих и Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и

иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать Служащим и Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Служащим и Работникам денежное содержание (зарботную плату) в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- обеспечивать в установленном порядке возможность медицинского обслуживания Служащих и членов их семей в период прохождения государственной гражданской службы, а также после выхода Служащих на пенсию;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- предоставлять в недельный срок представителям Служащих и Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора соглашения;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие Служащих и Работников в управлении учреждением в формах, предусмотренных настоящим Коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды Служащих и Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Служащих и Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Служащим и Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Коллективным договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Нанимателя присущими профсоюзам методами;
- нацеливать Служащих и Работников на соблюдение Служебного распорядка и Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни Служащих и Работников, улучшения условий их труда;

- создавать и охранять благоприятную деловую атмосферу в коллективе, уважая права и мнения членов коллектива;
- способствовать созданию творческой обстановки в коллективе, формировать в коллективе обстановку товарищества, взаимовыручки;
- контролировать соблюдение Нанимателем трудового законодательства Российской Федерации и законодательства об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством.

Служащие и Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом и должностной инструкцией;
- исполнять поручения соответствующих руководителей, данные в пределах их полномочий, установленных законодательством Российской Федерации;
- соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций;
- постоянно повышать свою квалификацию путем самообразования и обучения, организуемого Нанимателем;
- соблюдать Служебный распорядок, Правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину и установленный режим труда;
- не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, а также сведения, ставшие им известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том

числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;

- соблюдать правила, инструкции, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- беречь государственное имущество, в том числе предоставленное им для исполнения должностных обязанностей и бережно относиться к имуществу других Служащих и Работников;
- незамедлительно сообщать Нанимателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Нанимателя;
- предоставлять в установленном порядке предусмотренные федеральным законом сведения о себе и членах своей семьи, а также сведения о своих доходах и о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера членов своей семьи;
- сообщать о выходе из гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства другого государства в день выхода из гражданства Российской Федерации или в день приобретения гражданства другого государства;
- соблюдать ограничения, выполнять обязательства и требования к служебному поведению, не нарушать запреты, установленные Федеральным законом от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №373-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- сообщать Нанимателю о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, ко-

торая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта;

- создавать и сохранять благоприятную деловую атмосферу в трудовом коллективе, уважать права и мнения друг друга.

1.5. Сфера действия Коллективного договора

1.5.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Служащих и Работников. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Коллективным договором, распространяются на членов Профсоюза, а также Служащих и Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Первичную профсоюзную организацию на представление их интересов и перечисляющих на счет Первичной профсоюзной организации денежные взносы в размере 1% от заработной платы ежемесячно.

ИЛИ

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Служащих и Работников Нанимателя, в том числе и на руководителя учреждения;

(или Настоящий Коллективный договор распространяется:

1. на Служащих и Работников, являющихся членами профсоюза;

2. на Служащих и Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Нанимателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией;

3. на иных Служащих и Работников в порядке и на условиях установленных в настоящем Коллективном договоре.

1.5.2. Наниматель обязуется ознакомить с настоящим Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Служащих и Работников, а также всех вновь поступающих в учреждение Служащих и Работников.

1.5.3. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение Служащих и Работников по сравнению с законодательством, соглашениями и ранее действовавшим Коллективным договором.

1.5.4. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для безусловного выполнения его сторонами.

1.6. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляя его содержание, реальности финансового обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля за их исполнением.

1.7. Общие обязательства Нанимателя

1.7.1. Наниматель и уполномоченные им должностные лица признают право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение настоящего Коллективного договора от имени Служащих и Работников.

1.7.2. Наниматель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, членов Про-

фкома, профсоюзного актива, не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации, не ограничивать законные права Служащих и Работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

1.7.3. Наниматель обязуется обеспечить всемерное содействие деятельности Профкома, профсоюзного актива.

РАЗДЕЛ 2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Отношения, связанные с поступлением на государственную гражданскую службу Российской Федерации, ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения (статуса) государственных гражданских служащих регулируются Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Отношения со Служащими при поступлении на службу оформляются путем заключения в письменной форме служебного контракта на неопределенный срок, а в предусмотренных законодательством Российской Федерации случаях – срочного служебного контракта между представителем Нанимателя и лицом, принимаемым на службу, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Поступление на государственную гражданскую службу Российской Федерации (далее - гражданская служба) осуществляется по результатам конкурса в соот-

ветствии с действующим законодательством, за исключением случаев, предусмотренных статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 № 79-ФЗ.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения со штатными Работниками при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

2.3. Вопросы, связанные с изменением условий, предусмотренных служебным контрактом и ухудшающих положение Служащих, рассматриваются с участием Профкома.

Наниматель совместно с работником определяет условия трудового договора. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.

2.4. Условия служебного контракта (трудового договора) не могут ухудшать положение Служащих, Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, Отраслевым и Московским трехсторонними соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.5. Наниматель и Служащие, Работники обязуются выполнять условия заключенного служебного контракта (трудового договора). В связи с этим Наниматель не вправе требовать от Служащих, Работников выполнения работы, не обусловленной служебным контрактом (трудовым договором) и должностным регламентом, должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Служащего, Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.6. Вопросы, связанные с изменением структуры Нанимателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

2.7. Полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой массовое сокращение количества рабочих мест, могут осуществляться только после предварительного письменного уведомления Профкома (не менее чем за три месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов Служащих, Работников - членов профсоюза (согласования с Профкомом).

2.8. Наниматель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять в Профком проекты распоряжений о сокращении численности или штата Служащих, Работников, список сокращаемых должностей Служащих, Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.9. При принятии решения о возможном расторжении служебного контракта со Служащими на основании пунктом 4,7,8,9,13,15 части 1 статей 33 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» представитель Нанимателя в письменной форме с направлением проекта распоряжения (приказа), а также копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, информирует об этом Профком не позднее, чем за два месяца до сокращения соответствующей должности гражданской службы.

2.10. Профком в течение семи рабочих дней с момента получения документов рассматривает этот вопрос и направляет Нанимателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семид-

невный срок, Нанимателем не учитывается. Дополнительные консультации проводятся между Нанимателем и Профкомом в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса.

2.11. Расторжение трудового договора с Работником – членом профсоюза по пункту 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

(2.10. Расторжение трудового договора с Работником – членом профсоюза, по инициативе Нанимателя (ст. 81 ТК РФ) может быть произведено с предварительного согласия Профкома..

2.8. Расторжение трудового договора с Работником – членом профсоюза, по инициативе Нанимателя (ст. 81 ТК РФ) может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Или

2.10. Расторжение трудового договора с Работником – членом профсоюза, по инициативе Нанимателя (ст. 81 ТК РФ) может быть произведено только с предварительного согласия Профкома.

Или

2.10. Расторжение трудового договора с Работником – членом профсоюза по пункту 2, 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ может быть произведено только с предварительного согласия Профкома, в остальных случаях, предусмотренных статьей 81 ТТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ).

2.12. Служащим, Работникам предупрежденным о прекращении служебного контракта (трудового договора), освобождении от замещаемой должности и увольнении с гражданской службы при сокращении численности или штата должностей гражданской службы, по их письменным заявлениям предоставляется один день в неделю с сохранением денежного содержания (зарботной платы) для поиска работы.

2.13. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Нанимателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами служебного контракта (трудового договора), Служащие и Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Наниматель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

2.14. Наниматель государственного органа, в котором сокращаются должности гражданской службы, или государственного органа, которому переданы функции упраздненного государственного органа, обязан в течение двух месяцев со дня предупреждения Служащего об увольнении предложить Служащему, замещающему сокращаемую должность гражданской службы в государственном органе или должность гражданской службы в упраздняемом государственном органе, все имеющиеся соответственно в том же государственном органе или в государственном органе, которому переданы функции упраздненного государственного органа, вакантные

должности гражданской службы с учетом категории и группы замещаемой гражданским служащим должности гражданской службы, уровня его квалификации, профессионального образования, стажа гражданской службы или работы по специальности, а в случае отсутствия таких должностей в указанных государственных органах может предложить вакантные должности гражданской службы в иных государственных органах в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

2.15. Наниматель и Профком в целях стимулирования эффективного труда Служащих и Работников используют меры материального и морального поощрения.

2.16. Наниматель рассматривает ходатайства Профкома о представлении Служащих, Работников в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными наградами и знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 3

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим служебного времени и времени отдыха Служащих регулируется законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе, трудовым законодательством Российской Федерации, Служебным распорядком (Приложение № ___).

Режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № ___).

3.2. Служащим, Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением Служащих, Работников, для которых законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

На период с 15 мая по 15 сентября по согласованию с Профкомом Наниматель может устанавливать иной режим рабочего времени и времени отдыха, исходя из сокращенного рабочего дня по пятницам и предпраздничным дням.

(3.2. Служащим, Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. На период с 01 мая по 01 октября Наниматель по согласованию с Профкомом может устанавливать иной режим рабочего времени и времени отдыха, исходя из сокращенного рабочего дня по пятницам – 5 часов и предпраздничным дням – 4 часа.)

3.3. Стороны договорились, что в учреждении применяется сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (14, 16) лет;
- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.4. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час.

3.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Служащим и Работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК РФ).

3.6. Служащим предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- служащим, замещающим высшие и главные должности государственной гражданской службы – 35 календарных дней;
- служащим, замещающим должности государственной гражданской службы иных групп – 30 календарных дней;
- работникам, занимающим должности, не являющихся должностями государственной гражданской службы, - 28 календарных дней.

3.7. Служащим предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск за выслугу лет, продолжительность которого исчисляется из расчета один календарный день за каждый год гражданской службы, но не более 10 дней.

3.8. Общая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет для Служащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы, не может превышать 45 календарных дней, для Служащих, замещающих должности гражданской службы иных групп, - 40 календарных дней.

В соответствии со статьей 54 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ в стаж (общую продолжительность) гражданской службы для определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет включаются периоды замещения: долж-

ностей гражданской службы, воинских должностей и должностей правоохранительной службы, государственных должностей, должностей муниципальной службы, выборных должностей в органах местного самоуправления, иных должностей в соответствии с федеральными законами.

Порядок исчисления стажа гражданской службы и зачета в него иных периодов замещения должностей установлен Указом Президента Российской Федерации от 19.11.2007 № 1532.

3.9. Работникам, имеющим длительный стаж работы в данном учреждении устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Положением о порядке предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение №___).

3.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается Нанимателем с учетом мнения (*по согласованию*) с Профкомом ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Наниматель обязуется в указанный срок довести до сведения всех Служащих, Работников (*согласованный*) график ежегодных отпусков.

3.11. По соглашению между Служащим, Работником и Нанимателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.12. Заработная плата за время отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.13. Наниматель предоставляет Служащим, Работникам по личному заявлению дополнительный кратко-

срочный оплачиваемый отпуск продолжительностью три дня сверх предусмотренного настоящим Коллективным договором ежегодного отпуска в следующих случаях:

- бракосочетания работника;
- бракосочетания детей;
- рождения в семье работника ребенка;
- переезда в связи с изменением адреса проживания;
- проводов в армию членов семьи;
- смерти членов семьи и родителей работника.

3.14. Служащим, Работникам, имеющим детей школьного возраста (варианты: *начальных классов, 1-11 класс, 1-9 класс*), предоставляется один оплачиваемый выходной день – первый день учебного года.

3.15. Одиноким матерям и отцам, имеющим на иждивении ребенка в возрасте до 10 (14; 16) лет, по их заявлению Наниматель предоставляет один дополнительный оплачиваемый выходной день в месяц.

3.16. Служащим предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, сверх установленного законодательством основного отпуска продолжительностью в 30 календарных дней:

- за работу с ненормированным рабочим днем – (*не менее трех календарных дней*) в соответствии с приложением № ____;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется не ниже нормативов, утвержденных Правительством РФ в соответствии с приложением № ____.

3.17. Наниматель освобождает беременных женщин, на основании их заявления, от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в меди-

цинских учреждениях сохранением средней заработной платы.

3.18. Наниматель предоставляет в случае болезни Работнику в течение календарного года три дня неоплачиваемого отпуска по личному заявлению без предъявления медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания.

3.19. Наниматель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, имеющим длительный стаж работы в учреждении:

- более 5 лет - _____ дней,
- более 10 лет - _____ дней,
- более 15 лет - _____ дней;
- 2 календарных дня работающим на компьютерах, видеотерминалах) более 50% годовой нормы рабочего времени.

3.20. Наниматель создает необходимые условия для прохождения Служащими, Работниками один раз в год диспансеризации (выделяет помещения, предоставляет транспорт для медицинских работников, выделяет средства в необходимом объеме _____).

3.21. Наниматель применяет суммированный учет рабочего времени в подразделениях: _____.

(перечень)

3.22. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Наниматель принимает на себя обязательства.

3.22.1. Устанавливает для женщин, имеющих детей в возрасте _____ (до 8-12, 14) лет сокращенную (30-35) часовую рабочую неделю без уменьшения заработной платы.

3.22.2. Освобождает женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет), по их просьбе от ночных смен.

3.22.3. Не привлекает к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 12 (вариант 14 лет), детей-инвалидов до 18 лет.

3.22.4. Предоставляет, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы (вариант: с частичной оплатой) в количестве ____ (одного-двух) дней в месяц.

3.22.5. Разрешает женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 3х-4х недель – в период, когда позволяют производственные условия.

3.22.6. Предоставлять один оплачиваемый день в месяц женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет, для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием.

3.23. Наниматель принимает на себя обязательства устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

3.24. Наниматель устанавливает продолжительность работы (смены) в ночное время на один час меньше, чем в дневное время. Ночное время – время с 22 часов до 6

часов. Сокращает продолжительность работы (смены) в ночное время для Служащих, Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Служащих, Работников, принятых специально для работы в ночное время.

3.25. Наниматель устанавливает графики сменности по согласованию с Профкомом, Приложение № ____ .

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

3.27. Наниматель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением средней денежного содержания (заработной платы):

- 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 – один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

3.29. Служащим, Работникам, нуждающимся в санаторном лечении очередные отпуска предоставляются в соответствии со сроками выдаваемых путевок.

3.30. Супругам, родителям и детям, работающим в одном учреждении предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

РАЗДЕЛ 4

ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Системы оплаты труда устанавливаются по категориям Служащих, Работников согласно штатному расписанию.

4.1. Наниматель:

4.1.1. Оплата труда Служащего производится в виде денежного содержания, состоящего из месячного оклада Служащего в соответствии с замещаемой им должностью и месячного оклада Служащего в соответствии с присвоенным ему классным чином гражданской службы, которые составляют оклад месячного денежного содержания Служащего, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Наниматель обеспечивает формирование фонда оплаты труда, своевременную и в полном объеме выплату Служащим, Работникам денежного содержания (заработной платы) в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда Приложение №__).

Форма, система и размер оплаты труда Работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда и Перечнями должностей и соотношениями долж-

ностных окладов (Приложение №___), утверждаемых Нанимателем по согласованию с Профкомом.

4.1.2. Наниматель обеспечивает минимальный должностной оклад Работникам, в размере не ниже величины прожиточного минимума трудового населения (*в размер входят все доплаты и надбавки*) в г. Москве в соответствии с Московским трехсторонним соглашением.

4.1.3. Выплачивает Служащим, Работникам денежное содержание (заработную плату) при полном рабочем дне в размере не ниже _____ рублей (*не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации*). В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

(4.1.3. Выплачивает Служащим, Работникам учреждения денежное содержание (заработную плату) при полном рабочем дне в размере не ниже пяти гарантированных государством минимальных размеров оплаты труда.)

4.1.4. Наниматель устанавливает и выплачивает Служащим:

- месячный оклад Служащего в соответствии с замещаемой им должностью;
- месячный оклад Служащего в соответствии с присвоенным ему классным чином гражданской службы;
- ежемесячную надбавку к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе в размерах:

При стаже гражданской службы	в процентах
от 1 года до 5 лет	10

от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет 10	30

- ежемесячную надбавку к должностному окладу за особые условия гражданской службы. Размер надбавки за особые условия гражданской службы устанавливается Нанимателем по предложениям руководителей структурных подразделений каждому гражданскому Служащему персонально в зависимости от группы должностей государственной службы, и в пределах средств, предусмотренных на эти цели;
- ежемесячную надбавку к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации;
- ежемесячное денежное поощрение;
- премии за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок и размеры, выплаты которых устанавливается Нанимателем;
- единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 2-х окладов денежного содержания и материальную помощь, выплачиваемые за счет средств фонда оплаты труда гражданских Служащих;
- другие выплаты, предусмотренные соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.1.5. За успешное и добросовестное исполнение Служащими должностных обязанностей, продолжитель-

ную и безупречную службу, выполнение заданий особой важности и сложности к нему применяются следующие поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача денежной премии;
- 3) награждение ведомственными наградами;
- 4) выплата единовременного поощрения в связи с выходом на государственную пенсию за выслугу лет;
- 5) поощрение Правительства Российской Федерации;
- 6) поощрение Президента Российской Федерации;
- 7) присвоение почетных званий Российской Федерации;
- 8) награждение знаками отличия Российской Федерации;
- 9) награждение орденами и медалями Российской Федерации

4.1.6. Наниматель создает аттестационную комиссию, в состав которой входит член Профкома. Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация Служащего, Работника и результаты, достигнутые им при исполнении служебных обязанностей. При этом учитываются квалификационные требования по общепрофессиональным должностям и должностям, специфическим для

(указывается отрасль, к которой относится учреждение)

Положение об аттестации принимается Нанимателем с учетом мнения (с согласия) Профкома, доводится до сведения Служащих, Работников.

График проведения аттестации см. в приложении № __.

4.1.7. Наниматель выплачивает денежное содержание, заработную плату в следующие сроки: ___ и ___ числа ежемесячно. Выдает всем Служащим, Работникам не позднее, чем за 2 дня до выдачи денежного содержания, заработной платы расчетные листки по денежному содержанию, заработной плате. Выплату производит непосредственно в цехах и отделах (или в кассе учреждения). Назначенным Служащим, Работникам за раздачу денег производит доплату в размере _____.

Выдает внеплановые авансы Служащим, Работникам по их заявлениям в счет денежного содержания, заработной платы в размере не более _____ (одного) месячного заработка.

В случае задержки выплаты денежного содержания, заработной платы по вине Нанимателя более чем на 15 календарных дней Наниматель обязуется индексировать задержанные суммы с учетом роста потребительских цен на этот период.

(4.1.7. Выплачивает денежное содержание, заработную плату Служащим, Работникам не реже двух раз в месяц - 2 и 17 числа. При совпадении установленного дня выплаты денежного содержания, заработной платы с выходным или праздничным днем, денежное содержание, заработная плата выплачивается накануне этого дня.)

4.1.8. По согласованию с Профкомом Наниматель устанавливает надбавки к должностным окладам за сложность, напряженность в работе, высокое профессиональное мастерство и качество труда в размере до процентов должностного оклада Работника.

(4.1.8. Наниматель производит доплаты по согласованию с Профкомом за внутреннее совмещение профес-

сии в размере не менее _____ процентов должностного оклада по совмещаемой профессии (должности).)

4.1.9. По представлению руководителей структурных подразделений и согласованию с Профкомом Наниматель производит премирование (вознаграждение) Работников:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- в связи с профессиональным праздником _____;
- по результатам работы за год (месяц, квартал, полугодие и иной период).

4.1.10. Наниматель обязуется по письменному заявлению Служащих, Работников перечислять денежное содержание, заработную плату на указанные ими счета в банках, в том числе с использованием пластиковых карт.

4.1.11. Наниматель выплачивает Служащим, Работникам вознаграждение по итогам работы в соответствии с положением № ____, являющимся приложением к настоящему Коллективному договору и разрабатываемым по согласованию с (с учетом мнения) профкомом.

4.1.12. Наниматель ежеквартально (ежемесячно) выплачивает Работникам премию за эффективную работу в соответствии с положением № ____, являющимся приложением к настоящему Коллективному договору и разрабатываемым по согласованию с Профкомом.

4.1.13. Наниматель оплачивает Работникам сверхурочные работы не менее чем в двойном размере (включается в случае, если норма превышает установленную законодательством ст. 152 ТК РФ: первые два часа в полуторном размере, последующие – в двойном размере), с начислением премии и доплат в том же размере, что и на основную тарифную ставку (оклад).

4.1.14. Наниматель оплачивает работы в ночное время в полуторном размере, работы в вечернюю смену в размере 30 % тарифной ставки (оклада).

4.1.15. На период освоения нового производства (продукции) производит Работникам, ранее выполнявшим нормы выработки, доплаты до прежнего среднего заработка. Продолжительность произведения доплат по каждой категории Работников определяет по согласованию с Профкомом.

4.1.16. Высококвалифицированным Работникам, занятым на работах _____
(указываются важные и ответственные работы)

_____;
(указываются структурные подразделения)

устанавливает оклады в соответствии с положением, являющимся приложением № _____ к настоящему договору и разрабатываемым по согласованию с Профкомом.

4.1.17. Наниматель производит доплату к должностным окладам за вредные и тяжелые условия труда для следующих профессий рабочих в размере _____ % должностного оклада (тарифной ставки)

_____;
(указываются профессии и структурные подразделения)

за интенсивность и неблагоприятные условия

_____;
(указываются профессии и структурные подразделения)

4.1.18. Наниматель организует в случае производственной необходимости временные бригады для выполнения срочных ремонтно-восстановительных и погрузочных работ, а также для выполнения работ по уборке тер-

ритории и др. во внеурочное время на условиях аккордной оплаты труда.

4.1.19. Выплачивает Служащим, Работникам по согласованию с Профкомом материальную помощь из прибыли (при ее наличии), не уменьшающей налогооблагаемую базу.

4.1.20. В случае вынужденного простоя по вине Нанимателя, производит оплату в размере не менее 2/3 средней денежного содержания, заработной платы.

В случае вынужденного простоя по причинам, не зависящим от Нанимателя и Служащего, Работника, производит оплату в размере не менее 2/3 оклада.

4.1.21. Наниматель выплачивает материальную помощь Служащим, Работникам учреждения на лечение к отпуску в соответствии с положением № _____, являющимся приложением к настоящему договору и разрабатываемым по согласованию с (учетом мнения) Профкомом.

4.1.22. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивает _____

(Данный пункт вносится в Коллективный договор только в том случае, если принято решение оплачивать работу в праздничные дни в более высоком размере, чем указано в ст. 153 ТК РФ).

4.1.23. Устанавливает по согласованию с Профкомом надбавки к должностным окладам за сложность, напряженность в работе, высокое профессиональное мастерство и качество труда в размере до _____ % должностного оклада Служащего, Работника.

4.1.24. Командировочные расходы (суточные) Наниматель оплачивает в размере не менее _____ за каждые сутки нахождения в командировке.

4.1.25. Выплата денежного содержания руководителю учреждения производится одновременно с ее выплатой всем Служащим, Работникам учреждения.

4.1.26. В случае, предупреждения Служащих, Работников о предстоящем их высвобождении, увеличивает размер оплаты труда Служащих, Работников в целом по учреждению. Это увеличение касается и высвобождаемых Служащих, Работников.

4.1.27. Выплачивает выходное пособие в повышенном размере не менее _____ размеров среднего заработка, если Служащий, Работник отработал в учреждении не менее _____ лет.

4.1.28. Выплачивает при увольнении в связи с выходом на пенсию _____ рублей за каждый год работы при стаже работы в учреждении более 10 лет.

4.1.29. При нарушении Нанимателем установленного срока выдачи заработной платы, денежного содержания, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Служащему, Работнику, выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере _____ (не ниже одной трехсотой действующей в это время ставка рефинансирования Центробанка России).

4.1.30. Все разовые выплаты производит только вместе с денежным содержанием, заработной платой за первую и вторую половины месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

В порядке исключения в другие сроки могут производиться следующие выплаты:

- материальную помощь;
- внеплановый аванс;

- командировочные расходы;
- премии по итогам работы;
- заработную плату, денежное содержание при увольнении;
- выплаты по больничным листам.

РАЗДЕЛ 5

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

5.1. Наниматель:

5.1.1. Обеспечивает финансирование расходов, связанных с реализацией социальных гарантий в соответствии с Положением о расходах на социально-бытовые цели (Приложение № ____).

5.1.2. Предоставляет Служащим, Работникам с ненормированным рабочим днем дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____
(указать)

(не менее трех календарных дней).

Перечень должностей Служащих, Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается по согласованию с Профкомом (приложение № __).

5.1.3. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, имеющим длительный стаж работы в учреждении:

- более 5 лет - _____ календарных дней,
- более 10 лет - _____ календарных дней,
- более 15 лет - _____ календарных дней.

5.1.4. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска Служащим, Работникам в случае рождения ре-

бенка или смерти члена семьи продолжительностью _____ календарных дней.

5.1.5. При рождении ребенка у Служащего, Работника выплачивает ему материальную помощь в размере _____.

5.1.6. Своевременно уплачивает единый социальный налог в размере, определенном законодательством, предназначенный для перечисления во внебюджетные государственные фонды.

5.1.7. Компенсирует Служащим, Работникам оплату проезда к месту работы в сумме, индексируемой в соответствии с ростом стоимости проезда на городском транспорте.

5.1.8. Юбилярам (50,...75 лет), проработавшим в учреждении более _____ лет (женщины) и _____ лет (мужчины), вручает ценные подарки из средств учреждения на сумму _____.

(Производит единовременную выплату денежного вознаграждения при достижении Служащим, Работником возраста 50, 55 и 60 лет при стаже работы учреждении:

до одного года - половину должностного оклада;

от года до пяти лет - один должностной оклад;

свыше пяти лет - два должностных оклада.)

5.1.9. Организует торжественные проводы впервые выходящих на пенсию Служащих, Работников учреждения с вручением ценных подарков на сумму _____ или премирует их в размере _____ рублей.

5.1.10. Служащим, Работникам, получившим увечьем на производстве, помимо предусмотренных законом ком-

пенсационных выплат оказывает ежеквартальную материальную помощь в сумме _____.

5.1.11. В случае смерти Служащего, Работника принимает на себя организацию похорон в полном объеме, при гибели Служащего, Работника на производстве - выплачивает членам семьи погибшего, помимо предусмотренных законом компенсаций, единовременное пособие в сумме _____.

5.1.12. Выплачивает Служащим, Работникам, снимающим жилое помещение на условиях договора аренды, компенсацию (субсидию) для оплаты жилья и коммунальных услуг с учетом совокупного дохода семьи и действующих льгот.

5.1.13. Приобретает квартиры в собственность учреждения с последующей продажей данной собственности Служащим, Работникам - очередникам учреждения с рассрочкой платежа (до 10, 15, 20 лет).

5.1.14. Оказывает Служащим, Работникам учреждения прежде всего кадровым (проработавшим в организации 10 и более лет), многодетным семьям и пенсионерам помощь в ремонте занимаемых жилых помещений. Выделяет на указанные цели ___ тыс. (млн.) рублей, а также стройматериалы для продажи Служащим, Работникам в количестве согласно приложению № _____.

5.1.15. Предоставляет Служащим, Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в детских садах с ___ процентной скидкой по оплате за их содержание. При недостатке мест в собственном детском дошкольном учреждении оказывает содействие в устройстве детей Служащих, Работников в детские дошкольные учреждения других организаций.

С родителей, имеющих трех и более несовершеннолетних детей, и одиноких матерей (отцов) плата за содержание детей в детском саду (яслях) не взимается.

5.1.16. Наниматель выделяет транспортные средства Служащим, Работникам учреждения для их хозяйственно-бытовых нужд по ценам и тарифам, согласованным с Профкомом.

5.1.17. Создает необходимые условия для прохождения Служащими, Работниками один раз в год диспансеризации (выделяет помещения, предоставляет транспорт для медицинских работников, выделяет средства в необходимом объеме _____).

5.1.18. Осуществляет мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма (Приложение № ____).

5.1.19. Выплачивает в связи с длительной (более _____ месяцев) болезнью Служащего, Работника или членов его семьи дополнительное пособие в размере _____% минимальной денежного содержания, заработной платы (вариант: оклада Служащего, Работника).

5.1.20. Обеспечивает Служащих, Работников дополнительным медицинским обслуживанием в _____

_____,
(название медицинского учреждения)

компенсирует затраты по изготовлению протезов из не дорогостоящих материалов. По согласованию с Профкомом компенсирует Служащим, Работникам расходы на диагностическое обследование и лечение в стационаре при наличии направлений _____.

(название медицинского учреждения)

Затраты на эти цели не должны превышать, соответственно, _____ рублей в год на одного Служащего, Работника.

5.1.21. Суммирует все дополнительные отпуска (даже если Служащему, Работнику положено два и более дополнительных отпуска различной продолжительности) с основным.

5.1.22. Обеспечивает Служащих, Работников дополнительным медицинским обслуживанием в Медицинском учреждении _____,

(наименование учреждения)

компенсирует затраты по изготовлению зубных протезов из недорогостоящих материалов.

По согласованию с Профкомом компенсирует Служащим, Работникам расходы на диагностическое обследование и лечение в стационаре при наличии направлений Медицинского учреждения _____. Затраты на эти цели не должны превышать соответственно, _____ рублей в год на одного Служащего, Работника.

5.1.23. Сохраняет право пользования Медицинским учреждением _____ неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из учреждения и состоящим на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации _____, из расчета до _____ рублей в год на одного пенсионера на основании его личного заявления.

5.1.24. Обеспечивает в рабочее время работу столовой и буфетов, для чего предоставляет Профкому в безвозмездное пользование:

- помещение столовой, буфета, магазина полуфабри-

катов при столовой (помещения, расположенные на ___ этаже корпусов № _____).

5.1.25. Обеспечивает организацию бытовых услуг:

- выделяет помещение для аптеки – специально оборудованный киоск, расположенный на ___ этаже корпуса № _____;
- помещение парикмахерской и косметического кабинета – помещения, расположенные на _____ этаже корпуса № _____;
- помещение для продажи периодической печатной продукции – специально оборудованный киоск, расположенный на ___ этаже корпуса № _____;
- помещение для продажи книг – специально оборудованный киоск, расположенный на _____ этаже корпуса № _____;
- помещение для отделения банка – специально оборудованное помещение, расположенное на ___ этаже корпуса № _____;
- помещение для магазина продовольственных товаров – помещение на ___ этаже корпуса № _____;
- помещение для «Дома быта» (мелкий ремонт обуви, металлоремонт и др.)

Передача Профкомму в безвозмездное пользование указанных помещений и специально оборудованных мест производится в соответствии с договором о передаче в безвозмездное пользование помещений и специально оборудованных мест по актам приема-передачи.

ПРОФКОМ:

- от имени Служащих, Работников выступает в качестве заказчика на оказание бытовых услуг и услуг общественного питания;

- использует предоставляемые в безвозмездное пользование объекты и помещения исключительно для удовлетворения интересов и потребностей Служащих, Работников;
- контролирует качество и стоимость предоставляемых Служащим, Работникам бытовых услуг и услуг общественного питания;

5.1.26. Компенсирует затраты Служащим, Работникам учреждения, имеющим детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в размере не менее _____ процентов полной стоимости путевки.

5.1.27. Оказывает содействие Служащим, Работникам в улучшении их жилищных условий.

5.1.28. При рождении ребенка у Служащего, Работника выплачивает ему материальную помощь в размере _____ оклада(ов).

5.1.29. Возмещает расходы, связанные со служебными командировками, в порядке определенном в положение о командировках, Приложение № ___. (Вносится при условии возмещения более высоком, чем это установлено Правительством РФ).

5.1.30. Служащим, Работникам, направленным на обучение Нанимателем в образовательные учреждения высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляет дополнительные отпуска и другие гарантии в соответствии с Положением (Приложение № ____).

5.1.31. Предоставляет дополнительные отпуска без сохранения денежного содержания, заработной платы в удобное для них время продолжительностью _____

дней (до 14 дней) следующим категориям Служащих, Работников:

- имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск Служащему, Работнику по его желанию присоединяется к основному отпуску, может быть использован отдельно полностью или по частям.

5.1.32. Компенсирует затраты на питание в размере _____ рублей.

5.2. Наниматель совместно с профкомом.

5.2.1. В соответствии с действующими правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставления жилых помещений, устанавливают очередность на получение жилой площади и распределяют жилые помещения.

Помимо предусмотренных законом Наниматель и Профком устанавливают дополнительные льготы и преимущества в обеспечении жильем Служащих, Работников учреждения (например, имеющих большой стаж работы в учреждении, занятых на тяжелых, вредных и опасных для здоровья работах и т.п.).

Выделяют для предоставления жилой площади указанной категории Служащих, Работников _____% жилья от общего количества, приобретаемого Нанимателем.

Наниматель ведет учет Служащих, Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий и делопроизводство по учету и распределению жилых помещений.

Профком осуществляет контроль за соблюдением установленного порядка распределения жилья, обеспечивает гласность в решении этих вопросов, следит за состоянием учета нуждающихся в жилье и очередностью на его получение.

5.2.2. Все вопросы выделения построенной за счет средств учреждения жилой площади другими организациями принимаются совместным решением.

5.2.3. Оказывают содействие Служащим, Работникам в приобретении садово-огородных участков и их освоении, предоставляя эти участки в первую очередь, многодетным семьям (не менее _____ га) и Служащим, Работникам, имеющим стаж работы в учреждении не менее _____ лет.

5.2.4. Принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы со Служащими Работниками учреждения и членами их семей.

В этих целях Наниматель:

- передает Профкому в бесплатное пользование находящиеся на балансе учреждения, либо арендованные им объекты культурно спортивного, и оздоровительно-го назначения.
- отчисляет финансовые средства Профкому на проведение коллективных культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий и иной работы в размере ___% планового фонда оплаты труда Служащих, Работников.
- обеспечивает за счет учреждения техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов.

- финансирует в согласованных с Профкомом объемах и оказывает Профкому содействие в организации вечеров отдыха Служащих, Работников _____.
(перечислить)

Профком:

- использует деятельность учреждений культуры, спорта, отдыха, оздоровительно-физкультурных объектов для удовлетворения интересов и потребностей Служащих, Работников учреждения и членов их семей.
- осуществляет контроль за своевременным перечислением, обеспечение целесообразности использования средств, направленных на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

5.3. Профком:

5.3.1. Комиссия Профкома по социально-бытовым вопросам контролирует качество приготовления пищи и цены на обеды в столовой и о результатах информирует Нанимателя для принятия мер.

РАЗДЕЛ 6

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Наниматель:

6.1.1. Систематически информирует каждого Служащего, Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом соблюдении требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому Служащему, Работнику по его просьбе.

6.1.2. Организует работу по обеспечению Служащим, Работникам условий и охраны труда в соответствии с законодательством по охране труда.

(6.1.2. Обеспечивает каждому Служащему, Работнику нормальные санитарные и организационно-технические условия труда, необходимые для выполнения его должностных обязанностей.)

6.1.3. Реализует мероприятия по обеспечению необходимых условий и охраны труда в соответствии с планом, являющимся приложением к настоящему договору приложение № _____ и разрабатываемым совместно с профкомом.

6.1.4. Для проведения мероприятий по охране труда выделяет в _____ году _____ тысяч рублей.

Контроль за своевременным расходованием средств по смете возлагает от Нанимателя на _____

_____,
(Ф.И.О. должность)

от Профкома на _____.

Смета указанных расходов должна быть утверждена Нанимателем и Профкомом до _____,

(дата, месяц, год)

приложение № _____.

6.1.5. Обеспечивает не реже 1 раза в полугодие инструктирование Служащих, Работников правилам техники безопасности и вводный инструктаж, инструктаж на рабочем месте вновь поступивших Служащих, Работников.

6.1.6. Обеспечивает Служащих, Работников бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими средствами ин-

дивидуальной защиты не ниже норм, предусмотренных действующими положениями (перечень должностей и профессий с указанием положенных СИЗ и согласованных с Профкомом, приложение № ____).

6.1.7. Осуществляет меры по устранению загрязнения воздушной среды на рабочих местах (в подразделении), и приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил.

6.1.8. Создает необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.1.8.1. В соответствии с утвержденным Профкомом и согласованным с нанимателем «Положением об уполномоченном доверенном лице Профкома»:

- Наниматель освобождает уполномоченных по охране труда от основной работы не менее двух часов в неделю, с оплатой этого времени из расчета средней заработной платы;
- Наниматель гарантирует, что уполномоченное лицо не может быть уволено без согласования с Профкомом в период своей деятельности и в течение 2 лет после её окончания;
- Наниматель предоставляет уполномоченным по охране труда 3 дня дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Профком по итогам работы уполномоченных по охране труда один раз в половину года рассматривает итоги их работы и ставит вопрос о премировании из средств профбюджета.

6.1.9. Предоставляет дополнительные социально-трудовые гарантии (льготы) Служащим, Работникам, занятым на работах на персональных компьютерах (например: надбавки к заработной плате, дополнительные дни отпуска, дополнительные перерывы для отдыха и т.п.)

6.1.10. Образует по каждому несчастному случаю на производстве специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.

6.1.11. Не привлекает беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

6.1.12. Не привлекает женщин со времени установления беременности и в период кормления грудью к выполнению работ, связанных с использованием персональных компьютеров, производством инъекций нейролептиков, подготовкой крепких растворов дезинфицирующих средств (хлорная известь) и др.

6.1.13. Содействует проведению профсоюзного контроля условий и охраны труда Служащих, Работников, в том числе создавая совместную с Профкомом комиссию.

6.1.14. Предоставляет уполномоченным доверенным лицам профкома по контролю за состоянием и условиями труда не менее _____ часов, оплачиваемых из расчета среднего заработка часов в неделю, для выполнения возложенных на них общественных обязанностей по согласованному с Профкомом графику.

Предоставляет уполномоченным доверенным лицам Профкома по контролю за состоянием и условиями тру-

да дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве _____ дней, который присоединяется к очередному отпуску, и суммируются с основным отпуском .

6.1.15. Обеспечивает Служащим, Работникам возможность получения горячего питания при работе в любую смену.

6.1.16. В цехах, подразделениях, отделах, (перечень) предоставляет возможность приема пищи в течение рабочего времени в порядке, согласованном с Профкомом.

6.1.17. Выплачивает Служащим, Работникам, занятым на вредных и опасных производствах, не допустившим нарушений требований безопасности труда в течение года, вознаграждение в сумме _____ рублей. Указанные Служащие, Работники представляются к поощрению руководством структурного подразделения (цеха, участка, отдела, подразделения, бригады) по согласованию с Профкомом.

6.1.18. Не допускает привлечения Служащих, Работников к сверхурочным работам более чем _____ часов для одного Служащего, Работника в год. *(Включается (количество часов) только в том случае, если число часов менее 120. Предусмотренных ст. 99 ТК РФ).*

6.1.19. Предоставляет в случае болезни Служащему, Работнику в течение календарного года три дня неоплачиваемого отпуска по личному заявлению без предъявления медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания.

6.1.20. Проводит расследование и учет несчастных случаев в учреждении в соответствии с Федеральными законами РФ.

6.1.21. Обеспечивает каждому Служащему, Работнику нормальные санитарные и организационно-технические условия труда, необходимые для выполнения его должностных обязанностей.

6.1.22. Возмещает полностью вред, причиненный здоровью Служащему, Работнику увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им должностных обязанностей и работ.

6.1.23. Выплачивает по согласованию с Профкомом лицам, имеющим право на возмещение ущерба в связи со смертью кормильца (штатного Служащего, Работника), единовременное пособие в размере _____ среднемесячного заработка Служащего, Работника.

6.1.24. Организует обучение Служащего, Работника новой профессии при получении им трудового увечья и невозможности исполнения должностных обязанностей по прежнему месту работы либо оплачивает расходы по его обучению.

6.1.25. Выплачивает Служащим, Работникам, удостоенным в установленном законодательством Российской Федерации порядке звания «Ветеран труда», «Ветеран военной службы» при их увольнении в связи с уходом на пенсию денежное вознаграждение при общем стаже работы в учреждении:

от трех до пяти лет – в размере _____ должностных окладов;

от пяти до восьми лет – в размере _____ должностных окладов;

свыше восьми лет – в размере _____ должностных окладов.

6.1.26. По представлению Профкома оказывает материальную помощь пенсионерам, состоящим на профсоюзном учете в учреждении и находящимся в тяжелом материальном положении, в сумме до _____ (или иное) рублей в год на основании его личного заявления.

6.1.27. Финансирует в согласованных с Профкомом объемах затраты на социально-культурную и другую работу в размере _____.

6.1.28. Финансирует ремонт рабочих помещений, занимаемых Служащими, Работниками.

6.1.29. Выплачивает Служащим, Работникам материальную помощь на лечение в размере двух должностных окладов: один должностной оклад – к очередному отпуску; один – не позднее второй половины ноября. Частично возмещает оплату стоимости путевок: в санатории, пансионаты с лечением, включая путевки для родителей с детьми – в размере _____, а в учреждения отдыха, включая туристские и теплоходные – _____ процентов исходя из средней стоимости соответствующей путевки.

6.1.30. Организует похороны умершего Служащего, Работника и компенсирует стоимость ритуальных услуг семье покойного в размере до _____.

6.1.31. Оказывает материальную помощь Служащим, Работникам в случае смерти членов семьи (муж, жена, родители работника, дети) в размере до _____.

6.2. Наниматель и Профком.

6.2.1. Согласились утвердить перечень производств, работ и профессий, на которые выдается бесплатно молоко или другие равноценные продукты, приложение №__.

6.2.2. Пришли к соглашению, что в случае грубых нарушений со стороны Нанимателя нормативных требований к условиям работы, нарушении установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, необеспечения Служащего, Работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) Служащего, Работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации Служащего, Работника с представителем профсоюза и официального предварительного письменного уведомления руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий за отказ от работы Служащий, Работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

В течение времени приостановки работы по указанной причине за Служащим, Работником сохраняется место и ему выплачивается заработная плата, денежное содержание в размере среднего заработка.

РАЗДЕЛ 7

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Наниматель:

7.1.1. Обеспечивает сохранение объема работ для полной занятости, существующей на 1 января _____ года численности Служащих, Работников.

7.1.2. При объективной необходимости сокращения численности или штата Служащих, Работников на основе консультаций с Профкомом разрабатывает меры по снижению ее негативных последствий и обеспечивает реализацию следующих мероприятий:

- предоставляет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Служащих, Работников помимо категорий предусмотренных статьей 179 ТК РФ:

- Служащим, Работникам, проработавшим в учреждении более _____ лет (мужчины) или _____ лет (женщины);

- Служащим, Работникам, проживающим вблизи учреждения и не пользующимся в связи с этим для проезда общественным транспортом,

- Служащим, Работникам предпенсионного возраста (за ___ года до пенсии);

- не допускает в течение года увольнение Служащих, Работников- членов одной семьи по сокращению численности или штата;
- предоставляет возможность переобучения, повышения квалификации увольняемым Служащим, Работникам за счет средств учреждения, на профессии, должности, по которым имеются вакансии.
- предоставляет в Профком заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности или штата, планы-графики увольнения Служащих, Работников, списки сокращаемых должностей Служащих, Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом увольнении Служащих, Работников информирует Профком не менее чем за три с половиной месяца.

Наниматель и Профком договорились, что применительно к данному учреждению увольнение является массовым, если сокращается _____ и более Служащих, Работников в течение 90 календарных дней.

Наниматель и Профком договорились, что применительно к данному учреждению критерием массового увольнения является показатели численности увольняемых Служащих, Работников за определенный период времени, принятый в Московском трехстороннем соглашении.

Наниматель:

- Служащим, Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставляет не менее одного оплачиваемого дня в неделю для поиска работы.
- в случае предстоящего сокращения штата, предупреждает лиц, проработавших 10 и более лет, об увольнении не менее чем за 3 месяца.
- лицам, получившим уведомление об увольнение по пункту 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.1.3. Служащим, Работникам, давшим согласие на вынужденный отпуск по инициативе Нанимателя из-за отсутствия объемов работы представляет следующее:

- производит ежемесячную компенсацию в размере _____ (указать);

- листки по временной нетрудоспособности Служащего, Работника, находящегося в вынужденном отпуске Наниматель оплачивает в полном объеме из фонда учреждения.

7.1.4. Предусматривает, в договорах аренды помещений учреждения, обязательства арендаторов по установлению квот рабочих мест для приема на работу высвобождаемых Служащих, Работников учреждения.

7.1.5. Пенсионерам, впервые увольняющимся в связи с выходом на пенсию и проработавшим в учреждении более ____ лет (мужчины) и _____ лет (женщины), Наниматель выплачивает выходное пособие из средств учреждения в сумме (_____ средних заработков).

7.1.6. Предоставляет работающим женщинам, труд которых временно не может использоваться, с их согласия, отпуска без сохранения заработной платы с оказанием им помощи (содействия) в самозанятости на этот период (исходя из возможностей учреждения).

7.1.7. Оказывает предпочтение в приеме на работу после реорганизации ранее работающих здесь Служащих, Работников. Организует, в случае необходимости, их переобучение из средств учреждения.

7.1.8. Организует надомный труд для женщин, труд которых в учреждении временно не может использоваться.

7.1.9. Увольнение Служащих, Работников - членов профсоюза по инициативе Нанимателя (ст. 81) по любым основаниям сверх перечня, установленного ТК РФ (ст.374), производится по согласованию с Профкомом.

7.1.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

7.2. В отношении Служащих, совершивших дисциплинарный проступок, Наниматель проводит служебную проверку по своему решению или по письменному заявлению Служащего.

Проведение служебной проверки поручается подразделению государственного органа по вопросам государственной службы и кадров с участием юридического (правового) подразделения и Профкома.

РАЗДЕЛ 8

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Взаимоотношения Нанимателя и Профкома строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего Коллективного договора.

8.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее Устав) и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее Общее положение).

8.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Служащих, Работников независимо от членства

в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом, Общим положением.

8.4. Наниматель в целях создания условий для участия Профкома в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:

8.4.1. Предоставляет Профкому информацию о деятельности учреждения;

8.4.2. Проводит консультации с Профкомом по вопросам принятия в учреждении локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с Профкомом;

8.4.3. Гарантирует участие председателя или иного представителя Профкома в собраниях исполнительного и коллегиального органов учреждения;

8.4.4. Гарантирует участия председателя или иного представителя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства, председателей профбюро и профгруппоргов – на уровне цехов и подразделений.

8.4.5. Передает права по защите застрахованных лиц по обязательному социальному страхованию Профкому.

8.4.6. Представляет Служащему, Работнику, освобожденному от основной работы, в связи с избранием его в Профком, все трудовые права, гарантии и льготы, как и у других Служащих, Работников учреждения в соответствии с настоящим Коллективным договором.

8.4.7. Выплачивает Председателю Профкома из средств учреждения заработную плату в размере _____.

8.4.8. Руководители структурных подразделений учреждения обязаны информировать Служащих, Работников по следующим вопросам:

- итогам производственно хозяйственной деятельности;
- финансово-экономическому состоянию учреждения и его подразделений;
- расходованию материальных ресурсов, включая фонд оплаты труда, выполнение принятых договорных обязательств;
- итогам производственно-хозяйственной деятельности;
- назначение или увольнение руководителей учреждения и подразделений;

8.5. Для осуществления уставной деятельности Наниматель бесплатно и беспрепятственно предоставляет Профкому для работы помещение _____

_____ (указать либо номер комнаты, либо площадь и характеристики качества)

с телефоном _____, (количество номеров)

с оргтехникой _____, (какой и количество)

Интернетом, с отоплением, освещением, мебелью, обеспечением уборки помещения – для ведения профсоюзной работы. Предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8.6. Наниматель и его должностные лица обязаны оказывать содействие деятельности Профкома.

8.7. Наниматель:

8.7.1. Предоставляет Профкому в пользование в течение _____ (указать срок) дня (дней) в неделю легковой автомобиль для работы с отдаленными территориями учреждения.

8.7.2. Предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки:

членам профкома _____ часов в неделю;
профгруппоргам _____ часов в неделю.

8.7.3. Предоставляет Профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, по предварительному согласованию с Нанимателем, без нарушения нормальной деятельности организации. Выделяет для этой цели помещения в согласованные сроки.

8.7.4. Предоставляет Профкому право проведения своих заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности учреждения.

8.7.5. Предоставляет профсоюзному активу не освобожденному от основной работы и членам профсоюза свободное оплачиваемое время для краткосрочной профсоюзной учебы в согласованные с профкомом сроки.

8.7.6. Перечисляет ежемесячно на счет № _____

_____ (указать реквизиты)

Профкома членские профсоюзные взносы, удержанные из денежного содержания, зарплаты членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию Профкомом и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера. Право приема,

регистрации и хранения таких заявлений предоставляется Профкому.

(8.7.6. Наниматель ежемесячно перечисляет на счет № _____

(для организаций на ЦБО - указать реквизиты горкома профсоюза)

Московского городского комитета профсоюза работников государственных учреждений и общественно-обслуживания Российской Федерации членские профсоюзные взносы из денежного содержания, заработной платы Служащих, Работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере одного процента от заработной платы.)

8.7.7. Признает, что освобожденные и штатные профсоюзные работники являются равноправными членами трудового коллектива и на них распространяются все виды социально-бытовых льгот и материального стимулирования из средств учреждения.

8.7.8. Оплачивает обучение освобожденных профсоюзных работников по повышению квалификации по ранее занимаемой должности (специальности) по окончании выборных полномочий за счет средств учреждения.

8.7.9. Гарантирует, что на период полномочий председателя профсоюзной организации (комитета) (не освобожденного от основной работы), должность (штатная единица), ранее занимаемая председателем профсоюзного комитета, не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации учреждения, а так же не может быть переведена в более низкую группу по оплате труда.

8.7.10. Премирование, медицинское обслуживание освобожденных и штатных работников Профкома осу-

ществляется в порядке, предусмотренном к соответствующим должностям учреждения:

Председатель профкома - _____

_____ (наименование должности, к которой приравнивается)

зам. председателя - _____

казначей или главный бухгалтер - _____

юрист - _____.

Помимо общего порядка необходимо решения Профкома о премировании.

8.7.11. Работу освобожденных работников Профкома засчитывает им в стаж непрерывной работы, в том числе в стаж, учитываемый при прохождении очередной аттестации и присвоении очередного ранга (классификационного разряда, чина), назначении на следующую должность.

8.8. Служащие, Работники, входящие в состав Профкома, его органов (комиссий), а также председатели профбюро и профгруппорги не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома.

8.9. Перевод на другую работу Служащего, Работника учреждения, входящего в состав Профкома, а также председателей профбюро и профгруппоргов, по инициативе Нанимателя не может производиться без предварительного согласия Профкома.

8.10. Не освобожденный от основной работы председатель Профкома может быть уволен по инициативе Нанимателя только с предварительного согласия Московской городской организации профсоюза работников го-

сударственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

8.11. Представители Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их проведения не могут подвергаться дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Нанимателя.

8.12. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением настоящего Коллективного договора, соглашений председатель, заместитель председателя Профкома вправе запрашивать у Нанимателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и другим выплатам при проведении проверок.

РАЗДЕЛ 9

РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Сознавая важность работы с молодёжью (молодыми Служащими, Работниками до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала учреждения, эффективного участия молодых Служащих, Работников в реализации производственных планов учреждения, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи,

Наниматель совместно с Профкомом обязуются:

9.1. Всецело содействовать работе Молодежного совета учреждения, Молодежного совета (молодежной комиссии) Профкома и Совета молодых специалистов (при

его наличии) учреждения, направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности деятельности учреждения. Учреждение предоставляет Молодежному совету, Молодежному совету (молодежной комиссии) Профкома и Совету молодых специалистов учреждения в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещение, средства связи:

1) корпус № __, комната № __ для Молодежного совета учреждения;

2) корпус № __, комната № __ Молодежного совета (молодежной комиссии) Профкома;

3) корпус № __, комната № __ Совета молодых специалистов учреждения, располагающиеся по адресу: _____ и оборудованные согласно (Приложению № ...).

Для обеспечения деятельности Молодежного совета учреждения, Молодежного совета (молодежной комиссии) Профкома и Совета молодых специалистов учреждения Наниматель бесплатно предоставляет:

1) оргтехнику: компьютер, ксерокс, и т.п.;

2) средства связи: телефон городской №, _____ телефон местный № _____.

9.2. Положения статей 374-377 ТК РФ распространяются на председателя Молодежного совета учреждения, председателя Молодежного совета (молодежной комиссии) Профкома и руководителя Совета молодых специалистов учреждения.

Наниматель:

9.3. Разрабатывает комплексную программу по работе с молодёжью.

9.4. Выделяет специальные фонды поддержки деятельности Молодежного совета, Молодежного совета (молодежной комиссии) Профкома и Совета молодых специалистов учреждения.

9.5. Обеспечивает ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные заведения среднего и высшего профессионального образования, а также для молодежи после прохождения ими воинской службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации.

9.6. Содействует обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Служащих, Работников, способствует выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения.

9.6.1. Создает условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности, а также организовывает работу Совета наставников с целью сохранения преемственности кадрового потенциала учреждения.

9.6.2. Утверждает Положение о наставничестве, закрепляет наставников за всеми молодыми Служащими, Работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивает наставникам надбавку к окладу не менее _____% размера оклада.

9.7. Молодые специалисты, поступившие в учреждение для дальнейшего повышения уровня научной подготовки и углубления знаний, проходят стажировку в течении _____.

Молодым специалистам, поступившим в учреждение, устанавливается надбавка к окладу в соответствии с Положением. (Приложение № ...).

Руководителям стажировки молодых специалистов устанавливается надбавка окладу в размере _____руб.

9.8. Наниматель совместно с Профкомом договорились содействовать развитию молодежного движения в подразделениях учреждения, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, физкультурно-спортивных мероприятий, присвоению звания «Лучший молодой рабочий», «Лучший молодой специалист». «Лучший молодой рационализатор» и др.

9.9. Наниматель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением среднего заработка студентам дневной формы обучения, работающим в учреждении на условиях полного рабочего дня, при отсутствии нарушений трудовой дисциплины, для прохождения промежуточной аттестации, защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов.

9.10. Наниматель оплачивает по ходатайству Службы по работе с персоналом обучение направленных учреждением молодых Служащих, Работников, в высшие и средние специальные учебные заведения на условиях заключённых договоров.

9.11. Наниматель сохраняет среднюю заработную плату на период переподготовки и повышения квалификации молодых Служащих, Работников (не реже 1 раза в три года).

9.12. На условиях, предусмотренных Коллективным договором, молодым Служащим, Работникам предоставляются:

9.12.1. Выплаты единовременного пособия по их заявлению после окончания учебного заведения, впервые

поступившему на работу, в размере не менее оклада по трудовому договору.

9.12.2. Персональные надбавки к оплате труда в размере не менее 1 МРОТ в первые три года работы после образовательного учреждения.

9.12.3. Дополнительный отпуск для сдачи экзаменов, получающим образование, без отрыва от производства.

9.12.4. Сохранение средней заработной платы, денежного содержания на период переподготовки и повышения квалификации.

9.12.5. Трудоустройство военнослужащих после увольнения с военной службы по призыву, ранее работавших в учреждении, в течение трех месяцев и выплата единовременного пособия;

9.12.6. Социально-экономическая поддержка при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем, частичная компенсация оплаты по найму жилья.

9.12.7. Беспроцентные ссуды для оплаты за обучение в высших и средних специальных учебных заведениях.

9.12.8. Займы (долгосрочные кредиты) для приобретения (строительства) жилья, на обзаведение домашним хозяйством.

9.12.9. Служащим, Работникам, избранным в состав молодежного совета (комиссии), - освобождение от работы не менее ___ часов в неделю с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

9.12.10. Оплата содержания детей в дошкольных учреждениях в размере _____% от стоимости содержания ребенка.

9.12.11. Единовременные вознаграждения молодым Служащим, Работников за десять лет стажа работы в учреждении по представлению Профкома.

9.13. Наниматель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

РАЗДЕЛ 10

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10.1. Вести переговоры от имени Служащих, Работников с Нанимателем по вопросам соблюдения Коллективного договора, регулирования трудовых отношений и оплаты труда.

10.2. Добиваться повышения уровня жизни Служащих, Работников, улучшения условий их труда.

10.3. Контролировать правильность применения ТК РФ в области оплаты труда, правильность применения действующих систем оплаты труда и положений о стимулировании Служащих, Работников.

10.4. Защищать членов Профсоюза при трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности и ликвидацией учреждения, сокращением рабочих мест, своевременности оплаты труда.

10.5. Обеспечивать методический контроль за организацией работ в структурных подразделениях за выпол-

нением требований по охране труда, производственной санитарии, гигиены и экологии в соответствии с действующим законодательством, правилами и нормами.

10.6. Осуществлять постоянный контроль за выдачей Служащим, Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов.

10.7. Оказывать Служащим, Работникам помощь в изучении ТК РФ и другой нормативной документации по вопросам условий оплаты труда и охраны труда.

10.8. Принимать меры по устранению предпосылок возникновения трудовых споров (конфликтов) по вопросам условий труда, а в случаях их возникновения стремиться разрешить ситуацию без остановки трудового процесса.

10.9. Способствовать росту квалификации Служащим, Работникам, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

10.10. Нацеливать Служащих, Работников на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, Служебного распорядка.

10.11. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по Коллективному договору.

10.12. В период действия договора в случае его выполнения профком не выступает организатором забастовок и содействует нанимателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

РАЗДЕЛ 11

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Коллективный договор вступает в силу с «___» _____ 200__ года и действует _____ года (не более 3 лет).

(Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует _____ года (не более 3 лет)).

11.2. При структурной перестройке, переходе на новые организационные, информационные и иные технологии, необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Служащих, Работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ.

11.4. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий Служащих, Работников, могут вноситься в Коллективный договор только на основании их обсуждения в профбюро и профгруппах, основных структурных подразделениях в порядке, установленном ТК РФ и утверждаются Общим собранием (конференцией) Служащих, Работников при представлении Нанимателем соответствующего финансово-экономического обоснования.

11.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

11.6. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Нанимателя на срок не более трех месяцев в течение года. Оплата работы экспертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах производится из средств Нанимателя.

11.7. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

11.8. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией, проводившей коллективные переговоры по разработке и подготовке к заключению настоящего Коллективного договора.

11.9. Стороны регулярно, но не реже, чем раз в год, отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании (конференции) Служащих, Работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

11.10. Наниматель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.11. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены Профкома несут ответственность в соответствии с Уставом и Общим положением.

11.12. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Нанимателем на уведомительную регистрацию.

11.13. Служащие, Работники предоставляют право Профкому договариваться с Нанимателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

11.14. В случае пересмотра норм законодательства, в сторону снижения прав Служащих, Работников на период действия договора в учреждении, соблюдаются прежние нормы.

11.15. В случае возникновения коллективного трудового спора рассмотрение его производится сторонами в учреждении «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» расположенного по адресу: г. Москва, 129010, Протопоповский пер., д.25. Решение «Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров» стороны обязуются исполнять.

Примерный перечень возможных приложений к Коллективному договору.

Служебный распорядок.

Правила внутреннего трудового распорядка (если они принимаются в составе Коллективного договора).

План мероприятий по охране труда.

Смета расходования средств на охрану труда.

Размеры минимальных должностных окладов руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим, ниже которых работодатель не вправе устанавливать данным категориям работников.

Перечни производств (работ) с тяжелыми, особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год.

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет.

Список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

План оздоровительно-профилактических мероприятий.

Перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Соглашение по охране труда.

Перечень производств и работ, где порядок и место приема пищи устанавливается Работодателем с учетом

мнения профсоюзного комитета.

Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

Положение и план – график проведения аттестации руководителей, специалистов и служащих.

Положение об оплате труда.

Положение о премировании.

Порядок
уведомительной регистрации
коллективных договоров и соглашений
в городе Москве

Общие положения.

Уведомительная регистрация коллективных договоров и соглашений в городе Москве осуществляется Комитетом общественных связей города Москвы (далее - Комитет) на основании статьи 50 Трудового кодекса Российской Федерации и Закона города Москвы «О социальном партнёрстве».

Целями уведомительной регистрации являются:

- получение информации о количестве и содержании заключенных 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 контроля за выполнением коллективного договора, соглашения (статья 51 Трудового кодекса Российской Федерации);
- оказание Комитетом консультационной помощи организациям в разработке коллективных договоров (соглашений) и в обеспечении их выполнения.

Необходимые документы.

Для уведомительной регистрации коллективного до-

говора в течение семи дней со дня его подписания сторонами работодатель (представитель работодателя) представляет в Комитет:

1. Три экземпляра коллективного договора.

Подписи представителей сторон и печати, их заверяющие, на всех экземплярах должны быть подлинными.

Листы (страницы) во всех экземплярах должны быть пронумерованы сквозной нумерацией (вместе с приложениями).

Все экземпляры должны быть прошиты, заверены подписью представителя работодателя и скреплены печатью с указанием количества прошитых листов (страниц).

Приложения к коллективному договору должны быть прошиты вместе с ним. В правом верхнем углу первого листа приложения следует указать: «Приложение № _____ к коллективному договору». Приложения должны быть оформлены надлежащим образом: иметь дату принятия, подписи соответствующих лиц, заверенные печатью.

2. Сопроводительное письмо за подписью представителя работодателя, заверенное печатью организации, в котором должны быть указаны:

юридический (фактический) адрес организации;

административный округ, в котором зарегистрирована организация;

фамилия, имя, отчество (полностью) представителей сторон, подписавших коллективный договор;

контактные телефоны представителей сторон;

отрасль, вид экономической деятельности (по основному виду деятельности);

форма 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);

сумма средств, использованных на обеспечение льгот и выплат работникам и членам их семей, предусмотренных коллективным договором.

3. Выписка из протокола общего собрания (конференции) работников об избрании из числа работников иного представителя (представительного органа) и наделении представителей 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 (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).

В случае ненадлежащего оформления документов Комитет оставляет за собой право возврата документов для доработки.

Для уведомительной регистрации соглашений представляются два (для двустороннего) или три (для трехстороннего) экземпляра соглашения и одна копия.

Подписи представителей сторон и печати, их заверяющие, на всех экземплярах (кроме копии) должны быть подлинными.

Листы (страницы) во всех экземплярах должны быть пронумерованы сквозной нумерацией.

Все экземпляры должны быть прошиты, заверены подписью каждого представителей сторон и скреплены печатью с указанием количества прошитых листов (страниц).

Сопроводительное письмо к соглашению должно содержать сведения о представителях сторон, подписавших соглашение (фамилия, имя, отчество полностью, контактные телефоны), о количестве организаций (и/или численности работников), на которых распространяется действие соглашения.

Уведомительная регистрация.

Комитет осуществляет регистрацию коллективных договоров и соглашений в журнале учета с присвоением им регистрационного номера и указанием даты регистрации.

В течение 30 календарных дней Комитет проводит проверку коллективных договоров и соглашений с целью выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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, соглашение, 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 Комитет обязан зафиксировать факт уведомительной регистрации штампом Комитета с регистрационным номером и подписью ответственного лица на каждом экземпляре коллективного договора, соглашения.

Два (три) экземпляра зарегистрированного договора, соглашения возвращаются сторонам через ответственное лицо по предъявлению документа, удостоверяющего личность и принадлежность к данной организации, или по доверенности.

Один экземпляр в течение всего срока действия коллективного договора (или копия — в случае соглашения) хранится в Комитете.

Решение о продлении срока действия коллективного договора, соглашения сверх установленного первоначально срока принимается в период его действия по соглашению сторон и оформляется дополнением к коллективному договору, соглашению.

Образец Выписки из протокола
о наделении полномочиями представителя работников на
представление интересов работников при проведении
коллективных переговоров, заключении или изменении
коллективного договора, а также его подписание (для организаций,
где численность членов профсоюза менее 50% от числа
работающих).

Выписка из протокола № __ от «__» _____ 201__ года
собрания (конференции) работников _____

_____ (наименование учреждения)

Численность работников: _____ человек.

Присутствовало: _____ человек.

Кворум имеется, собрание (конференция) правомочно.

Повестка дня:

1. Избрание председателя и секретаря собрания (конференции).
2. Избрание представителя работников, для заключения коллективного договора.
3. О наделении полномочиями представителя работников.
4. О праве подписания коллективного договора, изменений или дополнений к коллективному договору от работников.

Постановили:

1. Избрать:
председателем собрания (конференции) - _____ (ФИО полностью)
секретарем собрания (конференции) - _____ (ФИО полностью)
2. Избрать представителем работников первичную профсоюзную организацию (наименование), в лице председателя первичной профсоюзной организации _____ (ФИО полностью)

Результаты тайного голосования: за - чел., против - чел., воздержались - чел.

3. Наделить представителя работников первичную профсоюзную организацию (наименование), в лице председателя первичной профсоюзной организации _____ (ФИО полностью), полномочиями представлять интересы работников при проведении коллективных договоров, заключении или изменении коллективного договора,

осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрением трудовых споров работников с работодателем.

4. Поручить подписание коллективного договора, изменений или дополнений к коллективному договору от работников председателю первичной профсоюзной организации (наименование) _____ (ФИО полностью)

Результаты голосования: за - чел., против - чел., воздержались - чел.

Председатель конференции _____ (ФИО)

Секретарь конференции _____ (ФИО)

Приложение № 3

В комитет общественных
связей г. Москвы

Сопроводительное письмо

Юридический адрес (с указанием индекса и округа):
Фамилия, имя, отчество (полностью) руководителя организации:
(контактный телефон)
Фамилия, имя, отчество (полностью) председателя ППО:
(контактный телефон)
Численность работающих: (чел.)
Численность членов профсоюза:(чел.)
Вышестоящий профсоюзный орган:

Подпись руководителя
М.П.

