

Федерация профсоюзных организаций
Томской области
□————□
Департамент труда и занятости населения
Томской области
□————□

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ПОДГОТОВКЕ, ЗАКЛЮЧЕНИЮ
И РЕГИСТРАЦИИ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

ПРИМЕРНЫЙ МАКЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Томск, 2014 г.

Настоящие Рекомендации и Макет коллективного договора разработаны Департаментом труда и занятости населения Томской области совместно с Федерацией профсоюзных организаций Томской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим на основании Федерального закона от 30.12.2001 № 197-ФЗ и утверждены решением рабочей группы областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 08.04.2014 № 1/1.

В соответствии со статьей 41 Трудового кодекса Российской Федерации содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В связи с этим предлагаемый Макет не является обязательным для сторон, участвующих в его разработке и заключении, а носит рекомендательный характер.

По вопросам содержания и заключения коллективного договора следует обращаться в:

■ **Департамент труда и занятости населения Томской области:**

г. Томск, ул. Киевская, 76 или по телефонам:
общие положения: 56-38-50, 56-27-86
раздел «Условия и охрана труда»: 56-01-33

■ **Федерацию профсоюзных организаций Томской области:**

634050, г. Томск, пр. Ленина, 55
или по телефонам: 53-40-05, 53-03-65.

Методические рекомендации по подготовке, заключению и регистрации коллективного договора

В условиях многообразия форм собственности заключение коллективного договора является жизненной необходимостью для работников любой организации, независимо от организационно-правовой формы, индивидуального предпринимателя. Это обусловлено тем, что Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, регулирующие трудовые и социально-экономические отношения, предусматривают лишь минимальные гарантии для работников. Более детальное регулирование трудовых отношений переносится на локальный уровень и осуществляется с помощью коллективного договора.

Зачем коллективный договор нужен работникам? Он устанавливает права и гарантии, улучшающие их положение по сравнению с законодательством. Коллективный договор – главный инструмент защиты трудовых прав работников. Например, в коллективном договоре можно предусмотреть меры по сохранению рабочих мест на случай механизации или автоматизации производства или, скажем, запрет на увольнение по инициативе работодателя женщин с маленькими детьми. В нем содержится механизм реализации законных прав профсоюза как представительного органа работников, что способствует его деятельности в организации.

Зачем коллективный договор нужен работодателю? Заключение коллективного договора оказывает положительное влияние на мотивацию труда. Люди трудятся с большей отдачей, когда видят, что руководитель считается с их мнением и интересами. Наличие коллективного договора является признаком солидной организации, уверенно смотрящей вперед, заботящейся о своем кадровом потенциале и умеющей планировать свое развитие.

В процессе работы над проектом коллективного договора у руководителя появляется возможность составить максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников. Заключение коллективного договора помогает наладить партнерские отношения работодателя с работниками (профсоюзом).

Коллективный договор позволяет осуществлять налоговое планирование организации. Каким образом? Наиболее важные положения коллективных договоров неизменно касаются вопросов оплаты труда. В соответствии с главой 25 Налогового кодекса Российской Федерации

расходы на оплату труда уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль. В эти расходы 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 и (или) *коллективными договорами* (ст. 255 Налогового кодекса РФ).

С точки зрения эффективного управления, коллективный договор выполняет целый ряд важных функций, в числе которых следует выделить нормативно-регулирующую (создание свода правил и норм организации), интегративную (снижение уровня конфликтности, объединение коллектива) и коммуникативную (расширение информационного обмена в организации и взаимопонимания между работниками и работодателем).

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

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

*Порядок разработки и заключения коллективного договора регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации.*¹

¹ Закон РФ от 11.03.1992 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» признан утратившим силу Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации».

1. Стороны коллективного договора и их представители

Сторонами коллективного договора (ст. 25 ТК РФ) являются работники и работодатель в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.



Представителями работников (ст.ст. 29, 30, 31 ТК РФ) при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем являются *первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.*

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 Российской Федерации, – 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. Это можно сделать путем обращения в профком с соответствующим заявлением или на общем собрании (конференции).

***Примечание:** Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает право работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочить профком на представительство их интересов во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ). Работники, не являющиеся членами профсоюза, получают гарантию защиты своих интересов при ведении коллективных переговоров, при решении различных вопросов социально-трудовых отношений в организации. Взамен они могут добровольно участвовать в формировании финансовой основы деятельности профсоюзной организации. Согласно статье 377 Трудового кодекса Российской Федерации работодатели, заключившие коллективные договоры, 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.*

Иные (не являющиеся профсоюзными) представители работников могут быть избраны в двух случаях:

- 1) если работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации;
- 2) ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, представлять интересы всех работников.

Иной представитель (представительный орган) избирается тайным голосованием из числа работников на общем собрании (конференции) работников (ст. 31 ТК РФ). При этом соблюдается следующий порядок организации и проведения названного мероприятия. Инициативная группа работников в количестве не менее трех человек, направляет письменное обращение работодателю с предложением провести общее собрание (конференцию) работников для формирования иного представительного органа работников организации. Обращение направляется до представления работодателю уведомления о начале переговоров по заключению коллективного договора.

Администрация организации (индивидуальный предприниматель) приказом (распоряжением) по предприятию (учреждению) формирует на равноправной основе из числа членов инициативной группы и представителей администрации рабочую группу по подготовке и проведению общего собрания (конференции) работников. Рабочая группа не позднее, чем за месяц до даты проведения собрания (конференции) размещает в доступном для ознакомления работников месте объявление о дате, времени, месте проведения и повестке дня собрания (конференции). Определяет организационную форму, в которой будет осуществлено мероприятие. Если принимается решение о проведении конференции, то рабочая группа устанавливает квоту представителей работников в зависимости от численности работников в подразделениях организации. Осуществляет сбор соответствующих списков представителей, формирует списки делегатов конференции. Для проведения общего собрания (конференции) работников создаются мандатная (регистрационная), счетная и редакционная комиссии. Принятые рабочей группой решения протоколируются и подписываются руководителем и секретарем рабочей группы. Все названные и сформированные для проведения общего собрания (конференции) органы, а также председатель общего собрания (конференции), секретариат (для ведения протокола), повестка дня и регламент работы утверждаются голосованием участников вышеуказанного мероприятия. Не допускается участие в общем собрании (конференции) с правом голоса работодателя и его представителей. Собрание считается правомочным, если на нем присутствуют более половины работающих, а конференция – если на ней присутствуют не менее 2/3 избранных делегатов. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). По итогам мероприятия принимается и оформляется протокол (образец документа прилагается Приложение № 1), который подписывается председателем и секретарем собрания (конференции). Количество экземпляров указанного протокола – не менее трёх. Один экземпляр направляется работодателю при предоставлении уведомления о начале переговоров. Другой, хранится у избранного представителя (представительного органа) работников. Третий, вместе с другими необходимыми документами, представляется в орган по труду осуществляющий регистрацию колдоговоров (или орган местного самоуправления, наделенный полномочиями на проведение регистрации коллективных договоров). Избранный иной представитель (представительный орган) работников оформляет

требуемым образом материалы конференции: списки составов секретариата, счетной и редакционной комиссии, протоколы счетной комиссии (образец документа прилагается Приложение № 2) и общего собрания (конференции) работников. Указанные документы скрепляются, пронумеровываются, прошнуровываются, заверяются печатью организации и хранятся иным представителем (представительным органом) работников в течение срока действия коллективного договора.

Работники на общем собрании (конференции) могут избрать представительный орган для ведения коллективных переговоров и осуществления других форм социального партнерства на локальном уровне или поручить выступать от своего имени уже имеющемуся представительному органу. Трудовой кодекс Российской Федерации позволяет избирать для этой деятельности и отдельных работников.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий и использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Так как одно из основных прав профсоюзов – это право на ведение коллективных переговоров, даже самая малочисленная первичная профсоюзная организация не может быть исключена из переговорного процесса. Профсоюзы имеют право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации (п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Представители работодателей (ст.ст. 33, 40 ТК РФ) – руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями

руководителя этого подразделения или иное лицо (в соответствии с ч. 1 ст. 33 ТК РФ). При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (ч. 2-5 ст. 37 ТК РФ).

Одним из решающих условий признания юридической силы коллективного договора является документальное подтверждение представительских полномочий от имени сторон коллективного договора. Поэтому представительские полномочия должны быть самым тщательным образом оформлены. Полномочия профсоюза представлять работников при заключении коллективного договора должны быть закреплены в уставе или положении о первичной организации профсоюза. Полномочия иного представителя (представительного органа) работников подтверждаются следующими документами: протокол (выписка из протокола) общего собрания (конференции) работников о наделении представителя работников полномочиями на ведение переговоров и заключение коллективного договора от их имени, копии обращений в первичную (-ые) профсоюзную (-ые) организацию (-ии) с предложением принять участие в создании и работе единого представительного органа работников и заверенные копии их ответов. Полномочия представителей работодателя на ведение переговоров и заключение коллективного договора должны быть зафиксированы в уставе организации либо в ином правовом акте. Таким актом может быть решение правления, совета директоров организации. Полномочия по ведению коллективных переговоров от имени работодателя руководитель организации своим приказом может предоставить определенному должностному лицу из руководящего состава организации.

2. Коллективные переговоры (ст.ст. 35, 36, 37 ТК РФ)

Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступать представители любой из сторон.

Для начала переговоров необходимо, чтобы одна из сторон направила *письменное* предложение начать переговоры другой стороне. В предложении о начале коллективных переговоров необходимо выразить намерение вступить в коллективные переговоры, указать пред-

полагаемую дату начала переговоров, место их проведения, состав комиссии по ведению коллективных переговоров (со своей стороны). Кроме того, следует приложить предложения в проект коллективного договора.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, *обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения*, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. *Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.*

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. К лицам, представляющим в организации интересы работодателя по должности, относятся руководитель и заместители руководителя предприятия (учреждения) (включая главного бухгалтера и его заместителя), руководители (и их заместители) структурных подразделений организации (отделов, цехов, комитетов, управлений и т.п.).

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

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

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, *то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников*. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров, обязаны *одновременно* с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих *пяти рабочих дней* создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, *в течение одного месяца* со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представ-

ляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, его заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора *на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.*

Создание комиссии оформляется приказом организации, индивидуального предпринимателя. Переговоры ведутся по плану, утвержденному комиссией, и завершаются составлением проекта коллективного договора.

Созданная комиссия определяет порядок проведения заседаний, условия привлечения и оплаты специалистов, порядок предоставления информации, необходимой для ведения переговоров и т.п.

На заседаниях комиссии ведется протокол, в котором фиксируются предложения представителей сторон и принятые решения.

Участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

В ходе переговоров представители каждой стороны вправе проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к специалистам-экспертам для поиска и выработки правильных решений.

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). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

Варианты представительства интересов работников

Наличие/отсутствие первичных профсоюзных организаций	Кол-во работников, объединенных в первичных профорганизациях	Право выступить с инициативой проведения коллективных договоров	Право ведения коллективных переговоров
	Объединяет более половины работников	Исключительное право профсоюзной организации	
Одна первичная профсоюзная организация	Не объединяет более половины работников	Общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работоделателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями	Создается единый представительный орган
	Ни одна не объединяет более половины работников		
	В совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников		
Несколько первичных профсоюзных организаций	Две или более первичные профсоюзные организации объединяют в совокупности более половины работников данного работодателя	По решению их выборных органов могут создать единый представительный орган. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган	

<p>Нет первичных профсоюзных организаций</p>	<p>Одна из них объединяет более половины работников</p>	<p>Два варианта: 1) по решению своего выборного органа направляет работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа; 2) создается единый представительный орган</p>	
		<p>Общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его полномочиями в соответствии с требованиями ст.31 Трудового кодекса Российской Федерации</p>	

3. Порядок заключения коллективного договора

Порядок разработки и заключения коллективного договора определяется сторонами.

Как правило, на практике действует следующий порядок: по завершению переговоров проект коллективного договора передается в структурные подразделения организации для обсуждения его содержания на собраниях трудовых коллективов. Если в ходе обсуждения поступают замечания, предложения, дополнения, то проект дорабатывается. Доработанный единый проект утверждается на общем собрании (конференции) работников организации.

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.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Подписание коллективного договора со стороны работников осуществляется всеми участниками единого представительного органа, то есть если при заключении коллективного договора работники представляют несколько профорганизаций, то коллективный договор подписывает представитель каждой из них. Со стороны работодателя подписание коллективного договора осуществляется руководителем организации (представительства, филиала).

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

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться 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 государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, 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 частности, в коллективный договор включаются положения и нормы, содержащиеся в разделах Трудового кодекса Российской Федерации:

Занятость, переобучение, условия высвобождения работников – ст. 196;

Рабочее время и время отдыха – ст.ст. 100, 111, 113, 119, 320;

Оплата труда – ст.ст. 134, 135, 136, 149, 154, 236;

Гарантии и компенсации – ст. 168;

Гарантии деятельности профсоюзного комитета – ст. 374, 377.

Примечание: В ряде случаев первичная профсоюзная организация в соответствии со статьей 3 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» объединяет в своих рядах не только работников, но и временно

не работающих, пенсионеров. В коллективном договоре могут быть предусмотрены меры социальной поддержки работодателем определенного круга лиц, не обладающих статусом работника (ветеранов, несовершеннолетних детей умерших работников и т.д.).

5. Действие коллективного договора (ст. 43 ТК РФ)

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

В связи с этим в коллективном договоре обязательно указывается дата его подписания либо дата вступления его в силу, а также указывается срок, на который он заключается (на 1 год, на 2 года, на 3 года).

Не позднее 3-х месяцев до истечения установленного срока стороны должны приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о продлении срока действия коллективного договора.

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

Продление действия коллективного договора осуществляется до окончания срока его действия. Не существует автоматического и, по сути, бессрочного продления действия коллективного договора, ранее предусмотренного статьей 14 Закона РФ от 11.03.1992 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях». Трудовой кодекс РФ не устанавливает предельное количество продлений действия коллективного договора, но общий срок таких продлений не должен превышать трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

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

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

6. Изменение и дополнение коллективного договора (ст. 44 ТК РФ)

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

7. Регистрация коллективного договора (ст. 50 ТК РФ)

Порядок регистрации коллективного договора регулируется статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации.

Регистрация носит безвозмездный и уведомительный характер.

Коллективный договор не менее чем в двух экземплярах в семидневный срок со дня подписания направляется представителем работодателя в орган по труду для уведомительной регистрации. Среди представленных на уведомительную регистрацию экземпляров обязательно должен быть оригинал. Копии коллективных договоров должны быть заверены печатью организации и подписью ответственного лица.

Все экземпляры должны быть пронумерованы, прошиты и скреплены печатью.

Если коллективный договор заключен иными представителями работников, кроме профсоюзов, то для регистрации потребуются протокол (или выписка из протокола) общего собрания (конференции)

работников о наделении иного (-ых) представителя (-ей) работников полномочиями на ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени работников. В случаях, предусмотренных ст.37 Трудового кодекса Российской Федерации, для участия профсоюзных организаций в создании и работе единого представительного органа работников дополнительно предоставляются копии обращений в первичную (-ые) профсоюзную (-ые) организацию (-ии) с предложением принять участие в создании и работе единого представительного органа работников для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора и заверенные копии их ответов.

Уведомительная регистрация коллективного договора производится органом по труду в течение 10 рабочих дней со дня его поступления на регистрацию.

С 1 января 2014 года вступил в силу Закон Томской области от 09.12.2013 № 216-03 «О наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями по регистрации коллективных договоров».

Установлен следующий порядок регистрации коллективных договоров:

1) в органах местного самоуправления муниципальных образований Томской области (кроме муниципального образования «Город Томск») подлежат регистрации коллективные договоры организаций и индивидуальных предпринимателей, зарегистрированных в данных муниципальных образованиях, за исключением коллективных договоров федеральных и областных государственных учреждений;

2) в Департаменте экономического развития и управления муниципальной собственностью администрации Города Томска подлежат регистрации коллективные договоры муниципальных организаций и индивидуальных предпринимателей, зарегистрированных в г. Томске;

3) в Департаменте труда и занятости населения Томской области подлежат регистрации коллективные договоры федеральных и областных государственных учреждений, коммерческих организаций, зарегистрированных в г. Томске.

Порядок проведения уведомительной регистрации коллективных договоров предусмотрен Административным регламентом предоставления органами местного самоуправления муниципальных образований Томской области государственной услуги по регистрации коллективных договоров.

В заявлении о предоставлении государственной услуги по проведению уведомительной регистрации коллективных договоров заяви-

телем (работодателем или его представителем) должны быть указаны следующие сведения:

1. должность, фамилия, имя, отчество заявителя;
2. наименование юридического лица, фамилия, имя, отчество руководителя;
3. адрес (местонахождение);
4. контактные телефоны, факс, адрес электронной почты (при наличии);
5. дата вступления в действие коллективного договора;
6. срок действия коллективного договора;
7. стороны коллективного договора;
8. организационно – правовая форма;
9. форма собственности;
10. вид экономической деятельности (по ОКВЭД);
11. общая численность работников на момент заключения коллективного договора.

При регистрации специалисты органа по труду проверяют коллективный договор на предмет наличия положений, не соответствующих требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае выявления в тексте коллективного договора условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, орган по труду составляет соответствующее заключение и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в Государственную инспекцию труда в Томской области (ст. 50 ТК РФ).

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Наличие замечаний не является основанием для отказа в регистрации.

Факт регистрации коллективного договора фиксируется отметкой на титульном листе всех представленных на регистрацию экземпляров, при этом указывается наименование органа по труду, регистрационный номер и дата регистрации.

Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период его действия, равно как и *продление* его действия сверх установленного срока, регистрируются в том же порядке, что и коллектив-

ный договор. В ранее зарегистрированный коллективный договор, вносится отметка о дополнении или изменении с указанием даты, с которой они действуют. Дополнения и изменения являются неотъемлемым приложением к основному тексту коллективного договора и хранятся вместе с ним.

8. Контроль за выполнением коллективного договора (ст. 51 ТК РФ)

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

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9. Ответственность сторон (ч. 8 ст. 37, ст.ст. 54-55 ТК РФ)

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) устанавливает ответственность за несоблюдение законодательства, регулирующего порядок заключения коллективного договора, в случаях:

- уклонения работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора либо нарушения установленного Трудовым кодексом Российской Федерации срока проведения переговоров, а равно необеспечения работы комиссии по заключению коллективного договора в определенные сторонами сроки (ст. 5.28 КоАП РФ);

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

- необоснованного отказа работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора (ст. 5.30 КоАП РФ);

- нарушения или невыполнения работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору (ст. 5.31 КоАП РФ).

Кроме этого, за разглашение участниками коллективных переговоров и иными лицами сведений, полученных ими в связи с ведением коллективных переговоров и относящихся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной), следует дисциплинарная, административная, гражданско-правовая или уголовная ответственность (ч. 8 ст. 37 ТК РФ).

Дисциплинарная ответственность за разглашение сведений, составляющих тайну, наступает в виде объявления дисциплинарных взысканий (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям).

Административная ответственность за разглашение информации с ограниченным доступом предусматривается статьей 13.14 КоАП РФ.

Гражданско-правовая ответственность состоит в возмещении виновными лицами убытков, предусмотренных статьей 15 Гражданского кодекса Российской Федерации.

Уголовная ответственность за незаконное разглашение сведений, составляющих коммерческую, налоговую или банковскую тайну, а также за разглашение государственной тайны предусматривается статьями 183 и 283 Уголовного кодекса Российской Федерации соответственно.

ПРОТОКОЛ

собрания (конференции) работников _____
(наименование организации (индивидуального предпринимателя))

« _____ » _____ 20__ г.

Всего по списку в организации (у индивидуального предпринимателя) (избрано делегатов) _____ человек.

Присутствуют на собрании (конференции) _____ человек.

Отсутствуют по уважительной причине (отпуск, болезнь, командировки) _____ человек.

Приглашенные:

(фамилии, инициалы или список на _____ листах прилагается)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Выборы иного представителя (представительного органа) работников _____

(наименование организации (индивидуального предпринимателя))

СЛУШАЛИ: _____ о выборах иного представителя (представительного органа) работников

Предложены следующие кандидатуры для наделения полномочиями представлять работников в коллективных переговорах по заключению коллективного договора _____ :
_____ :

(наименование организации (индивидуального предпринимателя))

1. _____

(Ф.И.О., должность)

2. _____

(Ф.И.О., должность)

3. _____

(Ф.И.О., должность)

Участники собрания (делегаты конференции) приглашаются для проведения тайного голосования.

СЛУШАЛИ: _____, председателя счетной комиссии об итогах выборов иного представителя (представительного органа) работников

ПОСТАНОВИЛИ:

Утвердить протокол счетной комиссии по выборам иного представителя (представительного органа) работников _____

(наименование организации (индивидуального предпринимателя))

(результаты голосования). Протокол на _____ листах прилагается.

Председатель собрания (конференции) _____
Подпись _____ Расшифровка подписи _____

Секретарь собрания (конференции) _____
Подпись _____ Расшифровка подписи _____

ПРОТОКОЛ
заседания счетной комиссии собрания (конференции) работников

_____ (наименование организации (индивидуального предпринимателя))

от « _____ » _____ 20__ г.

Присутствовали:

Председатель комиссии _____

Секретарь комиссии _____

Члены комиссии _____

СЛУШАЛИ: О результатах закрытого (тайного) голосования по выборам иного представителя (представительного органа) работников _____

_____ (наименование организации (индивидуального предпринимателя))

По списку _____ работников. Избрано делегатов _____ человек. Участвуют в собрании (конференции) _____ чел.

В список для тайного голосования по выборам иного представителя (представительного органа) работников внесены следующие кандидатуры:

1. _____
 (Ф.И.О., должность)

2. _____
 (Ф.И.О., должность)

3. _____
 (Ф.И.О., должность)

Выдано бюллетеней для закрытого (тайного) голосования: _____.

При вскрытии избирательной урны оказалось бюллетеней:

Недействительных бюллетеней: _____
 (нет, есть; если есть, то сколько)

При подсчете голосов установлены следующие результаты голосования:

По кандидатуре _____ : за _____, против _____ человек.

По кандидатуре _____ : за _____, против _____ человек.

По кандидатуре _____ : за _____, против _____ человек.

Таким образом, иным представителем (в состав иного представительного органа) работников избран (-ы): _____

Председатель счетной комиссии: _____

Подпись

_____ Расшифровка подписи

Секретарь счетной комиссии: _____

Подпись

_____ Расшифровка подписи

Члены счетной комиссии: _____

Подпись

_____ Расшифровка подписи

Примечание: Протокол счетной комиссии собрания (конференции) ее участниками утверждается.

Протокол составляется в четырех экземплярах. Первый экземпляр прилагается к первому экземпляру протокола собрания (конференции), который хранится у иного представительного органа работников, второй экземпляр – ко второму экземпляру протокола, направляемому работодателю вместе с уведомлением о начале переговоров по заключению коллективного договора, третий экземпляр опечатывается в пакете со списками тайного голосования. Четвертый направляется в орган по труду вместе с протоколом (выпиской из протокола) общего собрания (конференции) работников.

МАКЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(наименование организации, индивидуального предпринимателя)

г. Томск

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

Раздел 3. Занятость, переобучение, условия
высвобождения работников

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

Раздел 6. Условия и охрана труда

Раздел 7. Гарантии и компенсации

Раздел 8. Молодежная политика.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзного комитета

Раздел 10. Заключительные положения

Приложения.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту – Договор) заключен между _____ далее по тексту – (наименование организации, индивидуального предпринимателя)

Работодатель) в лице _____ (должность, ФИО работодателя, представителя работодателя)

и работниками _____ (наименование организации, индивидуального предпринимателя)

в лице _____ (ФИО председателя первичной профсоюзной организации или иного представителя работников)

1.2. Договор регулирует социально-трудовые отношения между работодателем и работниками.

1.3. Договор заключен сроком на _____ (один (два, три) года) и вступает в силу с _____ .

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

2. Производственно-экономическая деятельность

Стороны признают, что выполнение условий Договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности производства, как источника экономической стабильности, увеличения прибыли организации и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

2.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность организации. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации:

- по формированию и расходованию фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие;
- по штатному расписанию, размеру должностных окладов;
- по вопросам ликвидации, реорганизации, сокращения численности или штатов;

– по определению основных направлений деятельности, созданию новых производств (участков, цехов), перепрофилированию и ликвидации производственных структур;

– по утверждению правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, о премировании и других положений, касающихся интересов работников.

2.3. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

3. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

3.1. Все работники принимаются на работу на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме:

– на неопределенный срок;
– на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При появлении угрозы сокращения численности или штата работников:

– производить внутрипроизводственные перемещения работников;

– увеличивать объем работ, выполняемых своими силами за счет ограничения совместительства или полного отказа от привлечения совместителей.

3.2.2. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщать об этом выборному профсоюзному органу организации и в органы службы занятости не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого

конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, а также сведения о применении процедур о несостоятельности (банкротстве).

3.2.3. Предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально и под роспись не позднее, чем за 2 месяца до увольнения.

3.2.4. Предоставлять лицам, получившим письменное уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, _____ часов в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

3.2.5. Выплачивать работнику при увольнении по сокращению численности или штата работников выходное пособие в повышенном размере:

- на 20% для лиц, проработавших от 5 до 10 лет;
- на 30% для лиц, проработавших от 10 до 25 лет;
- на 40% для лиц, проработавших свыше 25 лет.

3.2.6. Предоставлять работникам, уволенным по сокращению штата, следующие гарантии:

- сохранение очереди на жилье в течение года;
- на время трудоустройства (не свыше 3-х месяцев) посещение их детьми дошкольных учреждений на условиях, как для детей работников организации.

3.2.7. При сокращении штата не увольнять одновременно двух членов одной семьи.

3.2.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют право:

- работники, проработавшие в организации более 10 лет;
- работники предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста).

3.2.10. Лица, уволенные по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

3.3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Работодатель:

3.3.1. организует за свой счет подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

3.3.2. гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в ____ лет (в зависимости от специальности).

3.3.3. проводит аттестацию работников для определения уровня профессиональной подготовки. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением об аттестации (Приложение № ____).

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

4.2. Режим рабочего времени и отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № ____), а также графиками сменности (Приложение № ____).

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Неполное рабочее время, кроме случаев, указанных в статье 93 ТК РФ, устанавливается по просьбе:

– лиц, обучающихся без отрыва от производства;

– _____.

4.5. Разделение рабочего дня на части допускается в соответствии с утвержденным перечнем работ (приложение № ____).

4.6. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней сокращается на один час.

4.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

– работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № ____);

– работникам, имеющим особый характер работы (приложение № ____);

– работникам с ненормированным рабочим днем (приложение № ____).

4.9. Дополнительные оплачиваемые отпуска также предоставляются:

– за продолжительный стаж работы в организации:

от 5 до 10 лет – __ календарных дней,

от 10 до 15 лет – __ календарных дней,

от 15 лет и более – __ календарных дней;

– при переезде на новое место жительства – до 3-х календарных дней;

– родителям, чьи дети идут в начальные классы, один день – 1 сентября.

4.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники: _____.

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

4.12. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.13. Отпуска предоставляются вне графика:

– при приобретении путевки на санаторно-курортное лечение;

– по семейным обстоятельствам;

– после перенесения болезни;

– при обстоятельствах, заранее не предвиденных.

4.14. Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника предоставляется, помимо лиц, которым это право предоставлено действующим законодательством, в следующих случаях:

– при праздновании юбилея – _____ календарных дней;

– при переезде на новое место жительства – __ календарных дней;

– при регистрации брака детей работника – __ календарных дней.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. В части оплаты труда стороны договорились:

5.1.1. Установить систему оплаты труда (указать конкретно: тарифная, бестарифная, повременная, повременно-премиальная, сдельная,

сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная, индивидуальная, коллективная и др.).

Примечание: Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, а также премий и др., устанавливаются на основе соглашений (отраслевых, территориальных) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.2. Осуществлять оплату труда работников на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

При принятии в субъекте Российской Федерации в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации Регионального соглашения о минимальной заработной плате, при установлении размера минимальной заработной платы руководствоваться указанным Региональным соглашением.

5.1.3. Система оплаты труда в организации установлена в соответствии с Положением по оплате труда (далее – Положение), утвержденным постановлением (приказом, распоряжением и т.п.)

_____ (Приложение № ____).

Примечание: указать: вид документа; орган, принявший нормативный правовой акт; дата, номер и наименование документа).

которое включает в себя:

– оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, порядок и размеры повышения окладов, ставок заработной платы в соответствии с разделом _____ Положения;

– выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом _____ Положения;

– выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом _____ Положения.

Другие вопросы оплаты труда, в том числе:

– дополнительные выплаты стимулирующего характера, не предусмотренные Положением:

_____ (размер, основания выплаты)

_____ (размер, основания выплаты)

_____ и т.д.

_____ (размер, основания выплаты)

5.1.4. Осуществлять индексацию заработной платы работников *не реже одного раза в год*, не ниже роста потребительских цен на товары и услуги (по данным Управления Федеральной службы государственной статистики по Томской области).

Примечание: в соответствии со статьей 134 ТК РФ для бюджетных организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.5. Заработную плату выплачивать в денежной форме (в рублях) и не реже чем каждые полмесяца: ____ и ____ числа каждого месяца.

За ____ дня до срока выплаты заработной платы работнику выдавать расчетный листок установленной формы (Приложение №__).

Примечание: в соответствии со статьей 136 ТК РФ форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа.

5.1.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере __% от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Примечание: в соответствии со статьей 236 ТК РФ размер процентов (денежной компенсации) не может быть ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.1.7. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, установить в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень указанных работ, а также размеры увеличения тарифных ставок (окладов), установлены в Приложении №__ .

5.1.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производить доплату в размере до __% тарифной ставки (оклада) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- 5.1.9. Установить доплаты компенсационного характера за работу:
- в сверхурочное время _____ (% тарифной ставки (оклада));
 - в выходные и нерабочие праздничные дни _____ (% тарифной ставки (оклада));
 - в ночное время _____ (% тарифной ставки (оклада));
 - районный коэффициент ____ (% тарифной ставки (оклада)).

Примечание: устанавливаемые размеры доплат должны быть не ниже предусмотренных законодательством, отраслевым, областным (территориальным) соглашениями и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.10. Установить стимулирующие выплаты за:

- выслугу лет _____ (% тарифной ставки (оклада));
- специальные звания ____ (% тарифной ставки (оклада));
- классность водителям ____ (% тарифной ставки (оклада));
- разъездной характер ____ (% тарифной ставки (оклада));
- и т.д.

5.1.11. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам (окладам) работников учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы из средств, полученных за оказание платных работ, услуг (от предпринимательской деятельности), производить в соответствии с Положением об использовании внебюджетных средств организации (Приложение № ____).

5.1.12. Премирование работников осуществлять в порядке, предусмотренном в Положении о премировании (Приложение № ____).

5.1.13. При исчислении среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск установить расчетный период ____ месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, в других случаях ____ месяца.

Примечание: в соответствии со статьей 139 ТК РФ для исчисления среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска установлен расчетный период 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты. Коллективным договором могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

5.1.14. Оплату времени простоя по вине работодателя оплачивать в размере _____ средней заработной платы работника.

Примечание: в соответствии со статьей 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере ____ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Примечание: в соответствии со статьей 157 ТК РФ время простоя оплачивается не менее 2/3 тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивать.

5.1.15. При освоении нового производства (продукции) за работниками сохранять заработную плату в размере 100% его прежней заработной платы.

5.1.16. При направлении в служебную командировку, служебную поездку возмещать работнику расходы в размере:

- по проезду _____;
- по найму жилого помещения _____;
- связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие)_____;
- иные расходы _____.

Примечание: в соответствии со статьями 168, 168.1 ТК РФ порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, служебными поездками работников, определяются коллективным договором.

5.1.17. Производить доплаты к заработной плате работников в возрасте до 18 лет за время, на которое сокращается продолжительность ежедневной работы, до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

5.1.18. Лицам, работающим по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором, предоставлять в полном объеме.

5.1.19. Производить в пользу работников иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми, областными (территориальными) соглашениями, локальными нормативными актами.

5.1.20. Сумма средств, направляемых в фонд оплаты труда, составляет ____ % в общей смете затрат.

5.1.21. Соотношение в оплате труда низкооплачиваемых и высокооплачиваемых категорий работников составляет не более 6 раз.

Справочно: в соответствии с областным Соглашением о социальном партнерстве на 2014-2016 гг. соотношение заработной платы между 10% высокооплачиваемых работников организации и 10% низкооплачиваемых работников установлено не выше 6 раз.

5.1.22. Доля гарантированной заработной платы от общего уровня заработной платы работника устанавливается в размере не ниже ___%.

Справочно: в соответствии с областным Соглашением о социальном партнерстве на 2014-2016 гг. доля тарифной (окладной) части заработной платы от общего уровня заработной платы работника устанавливается в размере не ниже 70%;

5.1.23. При прекращении трудового договора выплачивать все суммы, причитающиеся работнику от работодателя, в день увольнения.

5.2. Нормирование труда:

5.2.1. Работодатель обеспечивает нормальные условия работы для выполнения работниками установленных норм выработки.

5.2.2. Пересмотр и замена норм труда принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников ___ раз в ___ год(а) после проведения организационно-технических мероприятий. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее чем за два месяца.

5.2.3. Учащимся, находящимся на практике, и молодым работникам до 18 лет устанавливать нормы выработки, пониженные на ___ % на срок до ___ месяцев.

6. Условия и охрана труда работников

С целью обеспечения безопасных условий и охраны труда работодатель обязан обеспечить:

6.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Приобретение, выдачу, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № __).

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 (Приложение № __).

6.6. Бесплатную выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств для защиты от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке (Приложение № __).

6.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

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

6.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.10. Ознакомление работников с требованиями охраны труда, информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и

о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях

6.11. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

В случае, когда на момент заключения трудового договора с работником, не была проведена специальная оценка условий труда, льготы и компенсации работникам устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации (Приложение №__).

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

6.13. Недопущение работников к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), без его прохождения и при наличии общих медицинских противопоказаний.

6.14. Бесплатную выдачу по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока. На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание (Приложение №__).

6.15. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.16. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям в медицинские организации или к месту жительства работников.

6.17. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.18. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.19. Ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162).

6.20. Условия применения труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию, при переноске и передвижении тяжестей (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163).

6.21. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.22. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

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

6.23. Работодатель создает необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечивает их пра-

вилами, инструкциями, другими нормативными правовыми актами и справочными материалами по охране труда за счет средств организации.

6.24. Работодатель специально предоставляет рабочее время, не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка, уполномоченному (доверенному) лицу по охране для выполнения своих обязанностей (Ст. 17 Закона Томской области от 9 июля 2003 г. № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области»).

6.25. Работодатель и профсоюзный комитет (либо иной представитель (представительный орган) работников):

- создают на паритетной основе комитет (комиссию) по охране труда (ст. 218 ТК РФ, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2006 г. № 413 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»);

- обеспечивают выборы уполномоченных в каждом структурном подразделении и в организации в целом (Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда Федерации профсоюзных организаций Томской области утв. Постановлением президиума Федерации от 23.08.2007 №7);

- проводят моральное и материальное поощрение (по ходатайству профсоюзного комитета и с учетом мнения отдела охраны труда), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, принимающих активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда.

6.26. Профсоюзный комитет:

- способствует работодателю в обеспечении здоровых и безопасных условий труда работников;

- организует эффективную работу уполномоченных по охране труда, организует их обучение.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Выплачивать за счет собственных средств единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) в счет возмещения вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника – _____ среднегодовых заработных плат, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;

– полной утраты работником трудоспособности – _____ среднегодовых заработных плат;

– частичной утраты трудоспособности – _____ среднегодовых заработных плат.

7.1.2. Компенсировать за счет средств организации затраты на лечение работника, получившего травму при исполнении трудовых обязанностей.

7.1.3. Обучить за свой счет работников, получивших трудовые увечья, не позволяющие им выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, с их разрешения новой специальности с сохранением среднего заработка на период обучения.

7.1.4. Работникам, строящим, реконструирующим и ремонтирующим жилье собственными силами, отпускать строительные материалы по себестоимости.

7.1.5. Организовать на производстве общественное питание (столовая, буфет, комната для приема пищи).

7.1.6. Выделять транспортные средства работникам организации, а также работникам, ушедшим на пенсию, для личных нужд по льготным тарифам, согласованным с профкомом.

7.1.7. Обеспечивать работников, проживающих в домах с печным отоплением, топливом в количестве _____ тонн, по цене _____ и обеспечивать его доставку.

7.1.8. Обеспечивать отчисление денежных средств профкому на социально-культурную и иную работу не менее 0,15% от фонда заработной платы.

7.1.9. Оказывать работникам, уходящим на пенсию по достижению пенсионного возраста (выслуге лет), материальную помощь в размере _____ месячных окладов.

7.1.10. Выделять работникам, проходившим срочную службу и демобилизованным из рядов Вооруженных Сил, материальную помощь (единовременно):

– ранее работавшим на предприятии и вернувшимся после демобилизации – в размере _____ МРОТ;

– принятым в организацию после демобилизации – в размере _____ МРОТ.

7.1.11. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления в органы Пенсионного фонда. Ежегодно информировать работников о сведениях, представляемых в Пенсионный фонд, а также об уплате страховых взносов по каждому застрахованному лицу.

7.2. Работодатель обеспечивает всех желающих работников участками для посадки картофеля и выделяет необходимый транспорт для доставки людей и картофеля.

7.3. Работодатель обеспечивает работу медпункта в организации. Заключает договор с ближайшей поликлиникой на медицинское обслуживание работников и пенсионеров, проработавших в организации не менее __ лет.

7.4. Работникам для решения социальных вопросов предоставляются беспроцентные займы согласно Положению (Приложение №__).

7.5. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением установленного порядка распределения жилья, обеспечивает гласность в решении этих вопросов, следит за состоянием учета нуждающихся в улучшении жилищных условий и очередностью получения жилья.

7.6. Распределение жилой площади, мест в общежитиях производится совместным решением администрации и профкома согласно Положению (Приложение №__).

7.7. Работодатель и профком берут на себя обязательства по организации летнего отдыха детей, подготовке к функционированию летних детских учреждений, их содержанию, определению стоимости путевки. (Если нет летних детских учреждений, то обязательства по устройству детей в муниципальные и другие учреждения с льготной оплатой для родителей).

7.8. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

7.9. Работодатель предоставляет каждому работнику дотацию на питание, размер и форма дотации устанавливается работодателем по согласованию с профкомом.

7.10. Работодатель обязуется за счет собственных средств обеспечить:

- выделение ссуд работникам, имеющим трех и более детей и нуждающимся в улучшении жилищных условий в размере ____ руб.;
- оказание материальной помощи работникам в трудных жизненных ситуациях в сумме ____ руб.;
- выплаты по случаю юбилейных дат, профессиональных праздников и т.п. в размере ____ руб.;
- страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам добровольного медицинского страхования работников и чле-

нов их семей (детей до 18 лет);

– компенсацию стоимости путевок работникам и членам их семей (детям до 18 лет) на лечение, отдых, экскурсии, путешествия, в размере ____ % от их стоимости;

– оплату абонементов в группы здоровья, занятий в спортивных секциях и другие подобные расходы от понесенных работником (его детьми в возрасте до 18 лет);

– полное (частичное) возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных учреждениях, получение детьми работников (до 18 лет) дополнительного образования, в размере ____ % от общих расходов;

– возмещение (полное или частичное) стоимости подарков и билетов на зрелищные мероприятия детям (до 16 лет) работников за счет средств организации, в размере ____ % от общих расходов;

– оплату проезда работников и членов их семей (детям до 18 лет) к месту отдыха и обратно (включая оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей) (кроме тех категорий работников, которые пользуются соответствующими государственными гарантиями);

– компенсационную выплату женщинам, имеющим трех и более детей, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и вышедшим на работу ранее установленного срока, ежемесячно, в сумме _____ руб.;

– ежемесячное пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет, в сумме _____ руб.;

– выплату при рождении ребенка, в сумме _____ руб.;

– выделение средств на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей в размере не менее 1.5% от фонда оплаты труда.

Предоставление льготных путевок на санаторно-курортное лечение работникам, оздоровление их детей осуществлять на основании списков согласованных с профсоюзными комитетами организаций.

8. Молодежная политика

В целях эффективного участия молодых рабочих и специалистов в развитии организации, вовлечения в активную жизнь и усиления их социальной защищенности стороны договорились:

– создать при Профкоме молодежную комиссию (или выбрать ответственного за работу с молодежью);

- ежегодно проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;
- проводить культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия и спартакиады с обязательным привлечением молодежи;
- приобрести спортивную форму и другую атрибутику членам молодежной комиссии, а также участникам отраслевых и областных мероприятий (КВН, конкурсы, соревнования).

Работодатель обязуется:

- предоставлять оплачиваемые учебные отпуска по вызовам учебных заведений независимо от получения второго образования;
- разработать положение о наставнике молодого работника и обеспечить его выполнение;
- осуществлять ежемесячные выплаты молодым работникам (молодым специалистам), окончившим профессиональные образовательные учреждения, в первые три года их трудовой деятельности в организации в размере не менее 1500 рублей.

9. Гарантии деятельности профсоюзного комитета

9.1. Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Профком признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с Уставом. Работодатель предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое оборудование (Приложение №__). Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т.д.) является обязанностью работодателя.

9.4. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется __ оплачиваемых часов в неделю для выполнения профсоюзной работы.

9.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом.

9.6. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и ка-

чественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации трудового соревнования.

9.7. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и законодательства о профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профком содействует реализации настоящего Договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

10. Заключительные положения

10.1. Дополнения и изменения в Договор производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения коллективного договора, и являются его приложением.

10.2. Ни одна из сторон, заключивших Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.3. Контроль за выполнением Договора осуществляется его сторонами, а также органом по труду.

10.4. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового коллективного договора за 3 месяца до окончания действия настоящего Договора. Представители сторон, получившие письменное уведомление о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления.

10.5. Договор, а также изменения и дополнения к нему, в течение 7 дней со дня подписания направляются представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

10.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение месяца после подписания. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить под роспись работника с настоящим Договором.

10.7. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав.

10.8. Представители сторон, подписавшие Договор, ежегодно (раз в

полугодие) отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников организации.

10.9. Лица, виновные в неисполнении Договора или нарушении его условий, несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

10.10. При надлежащем выполнении работодателем условий Договора работники отказываются от проведения забастовок.

Коллективный договор с Приложениями принят
на общем собрании (конференции) работников
«__» _____ 20__ г. (протокол № __)

Руководитель организа-
ции (индивидуальный
предприниматель):

Председатель первичной
профсоюзной организации
(или иной представитель
работников)

наименование организации

наименование организации

(Ф.И.О.) (роспись)

МП

(Ф.И.О.) (роспись)

МП

Примерный перечень приложений к коллективному договору

Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

Положение об оплате труда.

Положение о премировании.

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год.

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет.

Графики сменности (ст. 103 ТК РФ).

Перечень профессий (должностей) работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

План мероприятий по охране труда.

Смета расходования средств на охрану труда.

Нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Нормы бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов.

Перечень профессий (должностей) работников с вредными условиями труда (имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенную оплату труда).

Список профессий (должностей) работников, подлежащих ежегодному медицинскому осмотру.

Протоколы разногласий.

Документ, подтверждающий полномочия представительного органа работников.

Другие приложения, вытекающие из текста договора.

Список нормативных правовых актов, рекомендуемых для использования при подготовке коллективного договора

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
3. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
5. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
6. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».
7. Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».
8. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
9. Закон Томской области от 13.01.2003 № 11-ОЗ «О социальном партнерстве в Томской области».
10. Закон Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области».
11. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».
12. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 01.10.2008 № 541н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».
13. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 22.06.2009 № 357н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».
14. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 20.04.2006 № 297 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики».

15. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

16. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

17. Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

18. Постановление Правительства Российской Федерации РФ от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

19. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

20. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 16.02.2009 № 46н «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа которых дает право на бесплатное получение лечебно – профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно – профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно – профилактического питания».

21. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 №181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

Отпечатано в информационном центре
Федерации профсоюзных организаций Томской области.

СОДЕРЖАНИЕ

Методические рекомендации по подготовке, заключению и регистрации коллективного договора	3
1. Стороны коллективного договора и их представители	5
2. Коллективные переговоры (ст.ст. 35, 36, 37 ТК РФ).....	9
3. Порядок заключения коллективного договора	15
4. Содержание и структура коллективного договора (ст. 41 ТК РФ)	15
5. Действие коллективного договора (ст. 43 ТК РФ)	17
6. Изменение и дополнение коллективного договора (ст. 44 ТК РФ).....	18
7. Регистрация коллективного договора (ст. 50 ТК РФ).....	18
8. Контроль за выполнением коллективного договора (ст. 51 ТК РФ).....	21
9. Ответственность сторон (ч. 8 ст. 37, ст.ст. 54-55 ТК РФ)	21
Приложение № 1. Протокол собрания (конференции) работников ...	23
Приложение № 2. Протокол заседания счетной комиссии собрания (конференции) работников	24
Макет коллективного договора	26