**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ**

**КУРСОВАЯ РАБОТА ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Студента 4 курса заочного факультета группы №6 отделения “Правоведение” Астраханцева Романа Евгеньевича.**

**МОСКОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ**

**Москва**

**2001 год.**

**ВСТУПЛЕНИЕ**

Коллективные договоры впервые в мире появились в Англии, где также впервые возникли и профсоюзы, еще в конце XVIII века, как в стране с наиболее тогда развитой промышленностью. Коллективные договоры в Великобритании и многих других странах запада с самого их появления и поныне остаются основным регулятором условий труда. На каждом этапе исторического развития они отражают соотношение результата борьбы труда и капитала. Чем активней профсоюзы борются за лучшие условия труда и быта трудящихся, тем больший результат этого закрепляется в коллективных договорах.

Подобный документ в России впервые был заключен в 1904 году в результате стачки нефтяников на бакинских промыслах (тогда этот регион входил в состав царской России).

В советской России коллективные договоры заключались на всех предприятиях (государственных и существовавших до 1925 года частных) с 1918 по 1932 гг. Они регулировали в основном оплату труда. С введением в 1932 году централизованной тарифной системы оплаты труда коллективные договоры потеряли свое значение как регуляторы оплаты труда, поэтому постепенно перестали заключаться и к началу Великой Отечественной войны уже не заключались. Практика подписания коллективных договоров возобновилась с 1947 года.

Коллективный договор ныне является важнейшим правовым актом, приспособленным к конкретным условиям данного производства к трудовому коллективу. Он имеет смешанную юридическую природу, поскольку коллективный договор – правовой акт, устанавливающий согласие работодателя (администрации) и работников (трудового коллектива) как социальных партнеров на конкретном производстве, в котором закрепляются локальные нормы, повышающие социальные гарантии. Следовательно, коллективный договор – это не только правовой акт, но и акт социального партнерства на уровне предприятия между работниками и работодателями. Он является также морально-политическим актом, так как определяет и условия поведения сторон морально-политического свойства (например, привлекать трудящихся к большему участию в управлении предприятием, развивать производственную демократию или, например, не бастовать во время действия договора, если все его условия выполняются и об этом оговорено в его содержании).

Коллективный договор является важнейшим элементом правовой организации трудовых отношений, это правовая форма согласования интересов работодателя и работников. В этом и состоит суть договора, цель его заключения - согласовать интересы работодателя и работника и содействовать договорному регулированию социально - трудовых отношений.

Становление рыночной экономики предопределяет необходимость изменения способов правового регулирования общественно-трудовых отношений. Становится очевидным, что преобладание договорного регулирования над централизованным государственным позволяет активизировать участие работников и работодателей в установлении условий труда и развивать их отношения на основе социального партнерства.

Формирование современной российской правовой базы социального партнерства началось с подписанием Указа Президента РСФСР “О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)”[[1]](#footnote-1). Он признал целесообразность заключения генеральных отраслевых и региональных отраслевых соглашений по социально-экономическим отношениям: на уровне предприятий – коллективных договоров; на уровне отрасли, региона – региональных отраслевых, тарифных и иных социально-экономических отношений. Этот правовой акт существенно расширил сферу договорного регулирования и круг его участников.

Дальнейшее развитие социально-партнерские отношения получили в Законе РФ “О коллективных договорах и соглашениях”[[2]](#footnote-2).

В целях обеспечения должного регулирования социально-трудовых соглашений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. В Положении о ней, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 01.12.94 №1323[[3]](#footnote-3) было указано, что одной из основных целей этой паритетной комиссии является совершенствование и развитие системы социального партнерства, содействие урегулированию коллективно-трудовых споров. Позже был принят Федеральный закон “О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений”[[4]](#footnote-4), который определяет правовую основу формирования и деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Основными целями Комиссии (Статья 3) является регулирование социально - трудовых отношений и согласование социально - экономических интересов сторон.

Основными задачами Комиссии являются:

1) ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации;

2) содействие договорному регулированию социально - трудовых отношений на федеральном уровне;

3) проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально - трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;

4) согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;

5) рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения генерального соглашения;

6) распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально - трудовых отношений о деятельности Комиссии;

7) изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально - трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм. В состав Комиссии на паритетной основе входят представители общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссий-ских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации, которые образуют соответствующие стороны Комиссии.

В зависимости от изменений экономической и социальной жизни общества роль и значение коллективного договора в регулировании труда неоднократно менялись. Очередное изменение сущности и содержания коллективного договора обусловлено становлением и развитием рынка труда в современной России, а также новых по своему характеру общественных связей в кооперации труда. Он становится основной разновидностью социально-партнерского регулирования трудовых отношений непосредственно в организациях.

Современный коллективный договор приобретает черты локально-правового нормативного акта, призванного служить своеобразным трудовым кодексом для наемных работников и работодателя в конкретной организации. В его содержании на первое место выдвигаются нормативные положения. И эти положения направлены на создание такой организации системы условий труда, которые не зависят от форм собственности, ведомственной принадлежности или численности работников.

Правовая сущность коллективного договора в условиях перехода к рыночным экономическим отношениям заключается в двух аспектах: во-первых, она построена на идее автономии организации в сфере труда, осуществляемой ее главой (собственником, предпринимателем), и во-вторых, на участии профсоюзных органов или иных защитников профессиональных и социальных интересов наемных работников в урегулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работниками и работодателем.

Необходимо отметить, что коллективный договор нельзя рассматривать в качестве гражданско-правовой сделки, т.к. хотя он и является нормативным соглашением, но преследует другие цели и имеет более широкую социальную сферу действия. Коллективный договор распространяет свое действие не только на его непосредственных участников, но и на тех работников организации, которые не имели прямого отношения к его разработке и одобрению, в то время как обычная гражданско-правовая сделка порождает обязательства для ее сторон.

Условия, нормы коллективного договора обязательны для организаций, где он заключен. Однако, если эти условия и нормы ухудшают положение работников по сравнению с действующим законодательством, они признаются недействительными. Решение о необходимости заключения коллективного договора с работодателем вправе принимать представители работников или общее собрание (конференция) работников организации.

Коллективный договор является одной из разновидностей социально-партнерского регулирования социально-трудовых отношений на уровне организации, которая выражает интересы двух социальных групп: наемных работников и работодателей. Эта разновидность партнерства поэтому и получила наименование бипатризма. Другими разновидностями социального партнерства считают на уровне: а) региона, области – в форме региональных, отраслевых, тарифных соглашений; б) на федеральном уровне – в форме генеральных соглашений. Эти разновидности социального партнерства могут выражать интересы не только двух, но даже трех социальных групп: наемных работников, работодателей и государственных структур (правительство, министерство). Последняя форма социального партнерства получила название трипатризма.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК РАЗНОВИДНОСТЬ КОЛЛЕКТИВНО – ДОГОВОРНОГО АКТА, ЕГО ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ.**

Согласно международному и российскому законодательству, работники и работодатели не только состоят в правоотношениях и участвуют в правоприменении, но и обладают правом на участие в правовом регулировании трудовых отношений. Формой регулирования права на коллективно – договорное регулирование является коллективно – договорной акт.

Коллективно – договорной акт представляет собой нормативное соглашение, заключаемое между работниками и работодателями. Нормативное соглашение – особый вид правового акта, принимаемого в договорном порядке, и содержащего нормы права. Коллективно – договорной акт как договор заключается после проведения переговоров на двух либо трехсторонней основе, содержит взаимные обязательства сторон, действует в течении установленного срока. Как нормативное соглашение, коллективно – договорной акт содержит нормы права, т.е. общие правила поведения, адресованные неопределенному кругу лиц и не исчерпывающиеся однократным применениям. Наличие нормативной части отличает коллективно – договорные акты от других видов договоров и позволяет рассматривать их как нормативно – правовые акты. [[5]](#footnote-5)

Существуют два вида коллективно – договорных актов: коллективный договор и соглашение.

Коллективный договор регулирует общественные отношения, входящие в предмет трудового права, а так же иные, связанные с осуществлением социальной поддержки работников отношения (предоставление жилья, выплата дополнительных пособий, оказание материальной помощи и т.д.).

По юридической силе коллективный договор является локальным нормативным актом, т.е. принимается и действует в пределах одной организации.

Таким образом коллективный договор – это как бы Трудовой кодекс для данной конкретной организации, в котором концентрируются условия труда, условия оплаты труда и т.д. для этой организации.[[6]](#footnote-6)

Значение коллективного договора достаточно велико. Государственное регулирование (как законодательное, так и надзорное) выступает в качестве базового минимума трудовых прав граждан. При заключении же коллективного договора работники и работодатели могут конкретизировать законодательство; восполнять пробелы в праве (в пределах своей компетенции); повышать гарантии трудовых прав работников; вводить дополнительные по сравнению с законодательством льготы и преимущества и т.д.[[7]](#footnote-7)

**ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ФУНКЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий трудовые, социально - экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации.

Порядок разработки и заключения коллективного договора регулируется Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях", гласит ст. 7 КЗоТ РФ.

Принципиальным отличием Коллективного договора от Соглашения, как указано в статье 2 Закона, является то, что коллективный договор заключается между работниками и работодателем на уровне организации, филиала, представительства, а соглашение – на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, территории, отрасли, профессии.

Коллективный договор как вид правового акта выполняет следующие функции:

- организация трудовых отношений;

- обеспечение стабильности трудовых отношений;

- обеспечение и защита интересов работодателя и работника;

- приспособление трудовых отношений в организации к реальным экономическим отношениям.

Интересы работодателя защищаются тем, что коллективный договор определяет организацию трудовых отношений, уровень притязаний работников, обоснованность их требований.

Интересы работника защищаются тем, что в договоре они приобретают правовую форму, их можно защитить с помощью государственного регулирования.

Согласно Рекомендации № 91, принятой Международной организацией труда в 1951 г., коллективный договор - это всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими представительными организациями трудящихся или, при отсутствии таких организаций, - представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранных и уполномоченных согласно законодательству страны[[8]](#footnote-8).

Согласно ст. 235.1 КЗоТ трудовой коллектив, независимо от организационно - правовой формы организации, решает вопрос о необходимости заключения с администрацией коллективного договора, рассматривает и утверждает его проект.

Работники организации имеют право, но не обязаны заключать коллективный договор с работодателем.

В то же время инициатором разработки, заключения, изменения и прекращения договора может выступать любая из сторон - как работники, так и работодатель.

Заключение коллективного договора основывается на следующих принципах (статья 4 Закона “О коллективных договорах и соглашениях”):

1) соблюдение норм законодательства – это принцип законности, присущий всем отраслям права. Он означает, что всеми участниками переговоров, коллективных договоров и соглашений должен выполняться Закон о них, а также ст. 5 КЗоТ РФ, предусматривающая, что условия этих договоров и соглашений, ухудшающие положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными. Следовательно условия коллективных договоров и соглашений могут лишь повысить, а не снизить те социальные гарантии, которые установлены законодательством;

2) полномочность представителей сторон. Этот принцип означает, что все представители должны иметь письменные документы, подтверждающие, что они уполномочены соответствующими сторонами вести коллективные переговоры и подписывать соглашения. Не допускается ведение переговоров от имени работников органами или организациями, созданными или финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти и управления;

3) равноправие сторон. Это значит, что любая из сторон может равно проявить инициативу по ведению коллективных переговоров и заключению соглашений. При этом представители сторон имеют равноправное положение как в ходе переговоров, так и при принятии решения по коллективному договору или соглашению. Такие решения принимаются именно по соглашению представителей сторон, и каждая сторона имеет равное количество голосов при этом;

4) свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений. Это значит, что содержание коллективных договоров и соглашений определяют сами стороны. При этом любая из сторон, либо их представители, могут ставить вопрос о включении в коллективный договор или соглашение условий, и последние должны быть свободно обсуждены всеми сторонами (их представителями), приняты или отвергнуты. Закон запрещает всякое вмешательство, способное ограничить права работников и представителей или воспрепятствовать их осуществлению со стороны органов власти и управления;

5) добровольность принятия обязательств. Это значит, что каждая сторона добровольно, а не под каким-либо давлением извне принимает на себя обязательства по коллективному договору или соглашению, т.е. договариваются путем консенсуса о принятии обязательств;

6) реальность обеспечения принимаемых обязательств. Этот принцип сегодня играет большую роль в эффективности действия коллективных договоров и соглашений. Невыполнение, например, обязательства работодателей или правительства по социально-партнерскому соглашению в связи с тем, что беря его не учли обстановку в народном хозяйстве или ее отрасли, чревато социальной напряженностью, что противоречит целям коллективных договоров и соглашений, т.к. они направлены на обеспечение социального мира на производстве. Поэтому принятые по договору или соглашению обязательства не должны быть пустыми обещаниями, а должно реально обеспечиваться их выполнение;

7) систематичность контроля и неотвратимость ответственности сторон договора за неисполнение обязательств. Соблюдение данного принципа является в то же время охранительной гарантией выполнения коллективных договоров и соглашений.

**СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Возможные представительные органы от каждой из сторон четко определены в законодательстве, что является основанием юридического признания их полномочного участия в коллективно-договорном процессе.

Согласно ст. 11 Закона сторонами договора являются работники организации в лице их представителей и работодатель, в необходимых случаях представляемый руководителем организации или другим полномочным лицом.

Работники выступают не как отдельные обособленные личности, а в качестве самостоятельного субъекта - трудового коллектива организации. При этом сами работники и трудовые коллективы непосредственно не участвуют в заключении коллективного договора, а действуют в лице представителей - органов профсоюзов или иных уполномоченных представительных органов. Таким образом различаются сторона коллективного договора - ею являются работники (трудовой коллектив) и участники коллективного договорного процесса - ими на стороне работников могут быть профсоюзные органы и органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании работников организации и уполномоченные им.

Представителями работников согласно ст. 2 Закона являются:

1) органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство, в соответствии со своими уставными документами;

2) органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников в организации и уполномоченные им.

Если переговоры по заключению коллективного договора ведет орган профсоюза, то работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюз представлять их интересы во время переговоров.

Полномочия представителей работников оформляются в письменной форме.

Поскольку в современных условиях в организации возможны случаи, когда одновременно несколько представительных органов будут претендовать на заключение договора, разрешение проблемы выбора полномочного органа должно быть отдано самим работникам. Если такой орган отсутствует, представители работников вправе самостоятельно вести переговоры и заключать коллективный договор.

Другой стороной коллективного договора является работодатель. Представителем работодателя обычно выступает руководитель организации. Но уполномоченным представителем работодателя могут быть и другие должностные лица из числа администрации организации, имеющие соответствующие полномочия.

Представитель работодателя, который ведет переговоры по заключению, изменению, прекращению коллективного договора, должен быть указан в уставе организации или в другом правовом акте (например, представительские правомочия указанных должностных лиц могут быть оформлены особым приказом работодателя).

Представителями работодателя являются согласно ст. 2 Закона руководители организаций или другие полномочные лица. Они могут быть названы в уставе организации или ином правовом акте, например в доверенности, приказе. Работодатели, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, политические партии не могут создавать органы работников, которые будут представлять их при заключении договоров.

Лица, представляющие работодателей, не имеют право представлять работников.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Заключению коллективного договора обязательно должна предшествовать процедура разработки такого договора. Начальной стадией этой процедуры являются коллективные переговоры.

Коллективные переговоры между социальными партнёрами появились уже в развитом капиталистическом обществе в целях сглаживания противоположных интересов труда и капитала, создания между ними социального мира. В этих переговорах, как правило, заинтересованы как работники, так и работодатели.

После второй мировой войны в законодательстве многих стран стало закрепляться и поддерживаться право наемных работников на соучастие в управлении производством.

В 1949 году была принята Конвенция № 98 Международной Организации Труда относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров (вместе со "Списком ратификаций конвенции...")[[9]](#footnote-9), которую ратифицировали 114 стран. Конвенция была ратифицирована Президиумом ВС СССР 06.07.56 и вступила в силу для СССР 10.08.57. Статья 4 вышеназванной Конвенции гласит, что должны быть приняты меры для поощрения и способствования полному развитию переговоров на добровольной основе между предпринимателями или организациями предпринимателей, с одной стороны, и организациями трудящихся, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров. Однако нормы этой Конвенции не распространялись на служащих государственных учреждений и организаций. Статья 6 прямо говорила о том, что действие настоящей Конвенции не распространяется на государственных служащих, и она никоим образом не будет истолковываться как наносящая ущерб их правам или положению.

Для решения вопросов регулирования трудовых отношений государственных служащих, в том числе и по вопросам ведения переговоров об условиях их занятости, была принята Конвенция Международной Организации Труда № 151 “О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе”[[10]](#footnote-10). Во вступлении к Конвенции № 151 говорилось, что принятие данного документа вызвано тем, что положения Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию, Конвенции 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров и Конвенции и Рекомендации 1971 года о представителях трудящихся не охватывают определенные категории государственных служащих, в то время как во многих странах деятельность государственной службы и необходимость наличия здоровых трудовых отношений между государственными органами власти и организациями государственных служащих значительно расширилась. В 1981 году МОТ приняла Конвенцию № 154 “О содействии коллективным переговорам”[[11]](#footnote-11) и одноименную рекомендацию № 163, дополнившую указанную Конвенцию[[12]](#footnote-12), которые не пересматривали ранее принятые Конвенции и рекомендации, а дополняли нормы этих документов соответствующими мерами, направленными на содействие свободным и добровольным коллективным переговорам.

**ПОРЯДОК ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ**

Коллективным переговорам посвящена одноименная глава Закона РФ от 11.03.92 № 2490-1 “О коллективных договорах и соглашениях”, в статье 6 (Право на ведение переговоров) которого сказано, что в качестве инициатора коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон. Для этого она должна послать письменное уведомление о начале переговоров другой стороне, которая обязана в семидневный срок со дня получения уведомления начать переговоры.

В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора (соглашения) или в сроки, определенные этими документами, любая сторона вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора (соглашения).

Приоритет в определении предмета коллективных переговоров предоставляется представителям трудящихся, а другие партнеры обязаны вести по этому вопросу переговоры.

На время переговоров в отношении лиц, участвующих в их проведении, законодательство установило ряд гарантий и компенсаций. Представители сторон, а так же специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течении года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством о труде. Порядок компенсации может быть установлен и в коллективном договоре.

Труд экспертов и специалистов оплачивает та сторона, которая пригласила их в договорном с ними порядке. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации без предварительного соглашения уполномочившего их на представительство органа.

Во время ведения переговоров представители работников имеют право проводить в поддержку своих требований собрания, митинги, пикетирование, демонстрации, но в нерабочее время и без нарушения деятельности организации. В порядке исключительной меры, при недостижении согласия между сторонами по социально-трудовым вопросам, допускается организация и проведение забастовок.

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из своих представителей. Решением сторон определяется её состав, сроки, место проведения и повестка дня переговоров.

Представитель работодателя или работодатель издает приказ о формировании комиссии. Представители работников своим решением утверждают состав комиссии.

Дата издания согласованного соответствующим представителем работников приказа о формировании комиссии является моментом начала коллективных переговоров. Участвующим в переговорах сторонам предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора.

Если со стороны работников выступают одновременно несколько представителей, например в организации несколько профсоюзов, то они в соответствии со ст. 12 Закона РФ “О коллективных договорах и соглашениях” в течение пяти календарных дней обязаны создать единый представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта и заключения единого коллективного договора.

Единый проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению в подразделениях организации. Полученные замечания учитываются комиссией, и проект дорабатывается. Доработанный проект утверждается общим собранием (конференцией) работников организации и подписывается со стороны работников всеми участниками единого представительного органа.

Если возникают противоречия, например не достигнуто согласие в одном представительном органе или он не создан, то в этом случае общее собрание (конференция) работников организации может принять наиболее приемлемый вариант коллективного договора и поручить представителю работников, разработавших этот проект, на его основе провести переговоры и заключить после утверждения общим собранием (конференцией) коллективный договор от имени работников организации.

Если единый представительный орган в организации не создан, то представители, выбранные от групп работников, вправе вести переговоры и заключать договор от имени представляемых работников или предлагать заключить приложение к единому коллективному договору, защищающее специфические интересы представляемых работников по профессиональному признаку. В этом случае приложение будет неотъемлемой частью договора и иметь такую же, как и договор, юридическую силу.

Органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, представители работодателей обязаны предоставить представителям работников всю имеющуюся у них информацию, необходимую для коллективных переговоров.

Члены комиссии, работники, эксперты, допущенные к информации, составляющей служебную или коммерческую тайну, несут ответственность за ее разглашение.

Информация составляет служебную или коммерческую тайну согласно ст. 139 ГК РФ в случае, если она имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу следующих качеств:

1) неизвестность ее третьим лицам;

2) к ней нет свободного доступа на законном основании;

3) обладатель информации принимает меры по охране ее конфиденциальности.

Следует иметь в виду, что законы и иные правовые акты могут определить сведения, которые не составляют служебную или коммерческую тайну.

Лица, разгласившие служебную или коммерческую тайну, обязаны возместить причиненные убытки.

При ведении переговоров несколькими профсоюзами одновременно, их решениями создается объединенный представительный орган трудящихся. Переговоры завершаются созданием проекта коллективного договора (соглашения).

Если в ходе переговоров стороны не пришли к согласию, то составляется протокол разногласий, в который стороны могут внести предложения для устранения причин этих разногласий, а также указывается срок возобновления переговоров. Урегулирование разногласий в ходе коллективных переговоров осуществляется в соответствии с Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" (СЗ РФ, 1995, № 48, ст. 4557).

После этого в течение трех дней сторонами из своего состава формируется рабочая комиссия, которой передается протокол разногласий для решения спора. Для его урегулирования используются примирительные процедуры разрешения коллективных трудовых споров. Кроме того, этой комиссии может быть поручен и контроль за выполнением договора (соглашения).

Материально - техническое обеспечение представителей работников возлагается на работодателя. Он обязан обеспечить возможность доведения разработанных проектов коллективного договора до каждого работника, а также предоставить имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов с информацией.

Проект коллективного договора обсуждается по подразделениям, затем, после учёта их замечаний, доработанный проект обсуждается и принимается общим собранием трудового коллектива. После утверждения общим собранием коллективный договор подписывается представителями сторон, один экземпляр которого с приложениями в семидневный срок направляется работодателем в соответствующий орган Минтруда России по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Она необходима для учета и статистического отслеживания заключенных договоров. Регистрация договоров проводится практически во всех странах мира. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами или со дня, указанного в договоре.

Стороны сами определяют, кто именно должен подписывать коллективный договор. Со стороны работодателя заключенный договор подписывается обычно руководителем организации, а со стороны работников - председателем выборного профсоюзного или иного уполномоченного органа.

Если создан объединенный представительный орган, то договор подписывается всеми его участниками.

Коллективный договор заключается на срок от одного года до трех лет и действует в течении всего срока. Стороны имеют право самостоятельно устанавливать срок в этих пределах; обычно он рассматривается как условие сохранения социальной стабильности в организации. После окончания срока действия договор продолжает действовать пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий.

В течении срока действия коллективного договора все его изменения, дополнения производятся только по взаимному согласию сторон в порядке установленном в договоре.

Сохраняет коллективный договор свое действие и в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления организации, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем организации. При реорганизации предприятия договор также сохраняет свое действие на период реорганизации, а затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

В случае смены владельца организации (собственника имущества) коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о сохранении действующего договора, его изменении и дополнении или заключении нового.

При ликвидации организации договор действует в течение всего срока проведения ликвидации. Если коллективный договор пересматривается, то целесообразно стремиться к тому, чтобы льготы для работников были сохранены и, по возможности, увеличены.

Момент подписания коллективного договора, или протокола разногласий является моментом окончания коллективных переговоров по заключению коллективного договора.

Завершающей стадией заключения коллективного договора является процедура уведомительной регистрации коллективного договора, которая осуществляется в соответствующих органах исполнительной власти по труду по месту расположения организации.

Обязанность отправить в семидневный срок в указанные органы подписанные сторонами коллективный договор протокол разногласий возлагается на работодателя. Следует отметить, что коллективный договор вступает в юридическую силу не с момента регистрации, а с момента подписания.

Окончанием коллективных переговоров считается момент подписания коллективного договора, соглашения, протокола разногласий.

**СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Содержание договора определяется его сторонами, при этом учитываются рамки договора, которые заданы его содержанием, теми отношениями, которые он регулирует. Таковыми, как определяет Рекомендация МОТ № 91, являются условия труда и найма, а согласно Закону РФ “О коллективных договорах и соглашениях” это и социально - трудовые отношения, и согласование социально - экономических интересов работников и работодателей.

Согласно ст. 7 КЗоТ договор регулирует трудовые, социально - экономические и профессиональные отношения между работодателем и работником в организации. Учитывая различия предмета регулирования в приведенных нормативно - правовых актах, видимо, целесообразно было бы от него отказаться, признав предметом регулирования, по примеру Рекомендации МОТ, условия труда, которые включают условия найма, переводов и увольнений.

Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать социально-трудовые отношения в данной организации.[[13]](#footnote-13)

В коллективный договор включаются и те положения, которые трудовое законодательство прямо предписывает закреплять в этом договоре. Так, ст. 80 КЗоТ РФ предписывает фиксировать в коллективном договоре “вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, премий и иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала предприятия”. В содержание договора обязательно включается указание о сроке действия, о порядке изменения договора, срока отчета сторон о выполнении коллективного договора.

Изучая работы разных авторов по теме настоящей курсовой работы, я столкнулся с тем, что, например, в работах Смирнова О.В., Толкуновой В.Н., Гусова К.Н. условия коллективного договора по их характеру классифицированы по трём, а в работах Нуртдиновой А.Ф., Окунькова Л.А., Френкеля Э.Б. – по двум видам. В своей работе я бы хотел осветить материал наиболее полно, поэтому ниже рассмотрим мнения и тех, и других авторов:

Нормативные условия (положения), предоставляющие дополнительные льготы, преимущества или устанавливающие виды и размеры оплаты труда и т.п. Эти локальные нормы права установлены сторонами в пределах их компетенции, распространяются на работников данной организации, и действуют весь период существования коллективного договора. Нормативные положения призваны решать три группы правовых вопросов:

а) когда в законодательстве прямо предусмотрен коллективно-договорный порядок их разрешения;

б) когда существует явный пробел в законодательстве, но разрешение коллективно-договорным путем не противоречит общим принципам права и законодательства;

в) когда общие положения законодательства уточняются (конкретизируются) применительно к особенностям данной организации;

Естественно, что законодательное регулирование сосредоточено главным образом на установлении общих обязательных гарантий для работников (минимальная оплата труда, продолжительность отпуска, максимально возможная продолжительность рабочей недели, норма сверхурочных работ и т.п.). Коллективно же договорное регулирование охватывает более широкую гамму конкретных вопросов, связанных со спецификой труда и профессиональных отношений в определенной организации и в ее структурных подразделениях.

Закон РФ “О коллективных договорах и соглашениях” установил довольно четкое соотношение между нормативными положениями коллективного договора и законодательства. В ст. 13 этого закона говорится, что в коллективном договоре с учетом экономических возможностей организации могут содержаться более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и соглашениями. Это касается дополнительных отпусков, надбавок к пенсиям, досрочного ухода на пенсию, компенсации транспортных командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях, иные дополнительные льготы и компенсации.

Помимо названных к числу наиболее часто встречающихся нормативных положений коллективного договора относятся нормы, устанавливающие: перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность для них дополнительных отпусков; обязанность администрации не переводить учеников производственного обучения на другие работы, не связанные с осваиваемой профессией; запрет привлекать к сверхурочным работам лиц, проходящих производственное обучение; порядок выдачи заработной платы; выдачу нарядов на сдельные работы до начала работы и т.п.

В отличие от нормативных условий коллективного договора, его Обязательственные условия, не предполагают наличие правил поведения общего характера, рассчитанных на неоднократное применение. Они представляют собой конкретные обязательства сторон с указанием срока их выполнения и исполнителей, отвечающих за их выполнение. Эти условия действуют до их выполнения.

Статья 13 Закона РФ “О коллективных договорах и соглашениях” предусматривает, что в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам: форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты; механизм регулирования оплаты труда, исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи (подростков); добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование; соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; льготы для работников, совмещающих работу с обучением; контроль за выполнением договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение нормальных условий работы представителей работников; отказ от забастовок по условиям, включенным в конкретный договор, при своевременном и полном их выполнении;

Информационные положения коллективного договора. Положения, которые не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства, актов социального партнерства более высокого уровня (отраслевых, региональных) в той части, в какой они содержат общие нормы по вопросам регулирования труда, социально-экономических и профессиональных отношений, характерные и для работников данной организации.

Конкретный отбор и включение этих положений в коллективный договор должен быть оптимальным, чтобы не перегружать его главного содержания – нормативных и обязательственных положений.

Организационные условия. Это условия о сроках действия договора, контроля за его выполнением, о порядке изменения и пересмотра, а также об ответственности за нарушение условий коллективного договора.

Все условия коллективного договора могут лишь улучшать, по сравнению с законодательством условия труда работников. Условия, ухудшающие их, считаются недействительными.

При разработке договора рекомендуется вначале тщательно изучить законодательство, опыт подобного договорного регулирования в нашей стране и за рубежом. Перегружать договор информацией, которая не имеет прямого отношения к предмету регулирования, нецелесообразно.

**ПРИМЕРНОЕ СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Примерное содержание коллективного договора выглядит следующим образом:

Раздел 1 - общие положения. Указываются стороны договора. В этом разделе нередко определяется предмет договора, сфера его действия, соответствие договора законодательству, основные принципы заключения договора.

Раздел 2 - трудовой договор (контракт), обеспечение занятости.

Раздел 3 - рабочее время. В этом разделе указываются следующие пункты: продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени, неполное рабочее время, разделение рабочего дня на части, дежурство и т.п.

Раздел 4 - время отдыха. В раздел обычно включаются следующие пункты: перерывы в работе, работа в дни отдыха, ежегодный отпуск, включая дополнительные отпуска, отпуска без сохранения заработной платы и т.п.

Раздел 5 - условия работы; охрана труда. В разделе перечисляются все условия и их количественные показатели, обязанности сторон в этих отношениях. В него могут включаться пункты об информации по охране труда, порядок проведения экспертизы состояния охраны труда, мероприятия по предотвращению и расследованию несчастных случаев, оздоровительные мероприятия, охрана труда женщин, условия труда молодежи.

Раздел 6 - компенсация вреда, причиненного здоровью работника.

Раздел 7 - оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.

Раздел 8 - социальное и медицинское обслуживание работников.

Раздел 9 - жилищно-бытовое обслуживание. В раздел включаются следующие пункты: улучшение жилищных условий, льготы по содержанию жилья, льготы на услуги дошкольных учреждений, льготы на обучающихся детей, общественное питание, вопросы быта, физической культуры и т.п.

Раздел 10 - защита интересов трудового коллектива при приватизации организации.

Раздел 11 - заключительные положения. В этот раздел обычно включают пункты о сроке действия договора, порядке изменения и дополнения договора, урегулировании разногласий, соблюдении коллективного договора, уплаты профсоюзных взносов, информировании работников о договоре, контроле за выполнением договора, ответственности за нарушение и невыполнение договора.

В качестве примера можно привести форму коллективного договора акционерного общества:

1) Общие положения.

2) Права и обязанности сторон.

3) Порядок приема и увольнения работников.

4) Обеспечение занятости.

5) Оплата труда.

6) Переподготовка и повышение квалификации.

7) Рабочее время.

8) Время отдыха.

9) Обязанности работников по обеспечению эффективной деятельности акционерного общества.

10) Условия труда.

11) Охрана труда.

12) Медицинское страхование.

13) Социальное обслуживание.

14) Ответственность сторон за нарушение и невыполнение коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах.

15) Гарантии при досрочном расторжении коллективного договора.

16) Заключительные положения.

**КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ** **СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Контроль за исполнением коллективного договора осуществляют его стороны непосредственно или через своих уполномоченных представителей, а также через соответствующий орган Минтруда России. Для осуществления контроля каждая сторона обязана в силу ст. 17 Закона предоставить всю запрашиваемую информацию другой стороне. Формой контроля является заслушивание сторон, подписавших единый коллективный договор, ежегодно или в срок, установленный в договоре, на общем собрании (конференции) работников организации.

Важным средством обеспечения реального выполнения коллективного договора наряду с контролем является устанавливаемая в отношении его сторон ответственность за неисполнение и ненадлежащее исполнение своих обязательств. Такая ответственность предусматривается различными нормативными актами и имеет свою специфику в зависимости от того, какая сторона и какие конкретно лица оказались виновными в невыполнении обязательств по коллективному договору.

За невыполнение условий коллективного договора трудовой коллектив и профком несут только морально-политическую ответственность. И только при наличии имущественного ущерба – дисциплинарную и материальную ответственность. Работодатель и должностные лица его администрации за невыполнение коллективного договора несут правовую ответственность вплоть до освобождения руководителя от должности по требованию профсоюзного органа не ниже районного (в соответствии со ст. 37 КЗоТ РФ).

Ответственность сторон в коллективно - договорных отношениях устанавливается в главе V Закона РФ “О коллективных договорах и соглашениях”. Здесь установлена ответственность за уклонение от участия в переговорах (ст. 25) и за нарушение / невыполнение договора, соглашения (ст. 26), предусматривающая в качестве наказания штраф в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемый в судебном порядке; а за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением договора, соглашения (ст. 27) предусмотрена ответственность в виде дисциплинарной ответственности, или наложения штрафа в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемого в судебном порядке.

Порядок привлечения к ответственности регулируется ст. 28 вышеуказанного закона.

Привлечение лиц, представляющих работодателя, к ответственности производится судом

по заявлению представителей работников;

по заявлению органов исполнительной власти;

по инициативе прокурора.

В Федеральном Законе от 23.10.95 № 175-ФЗ “О порядке разрешения коллективных трудовых споров (принят ГД ФС РФ 20.10.95) также существует глава об ответственности за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах (глава 4). Здесь предусмотрена ответственность представителей работодателя за уклонение от участия в примирительных процедурах (ст. 20), в том числе за непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований или за учинение препятствий для его проведения, предусматривающая дисциплинарное взыскание или штраф в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемый в судебном порядке.

В ст. 22 предусмотрена ответственность работников за незаконные забастовки, предусматривающая дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины, а профсоюзная организация, объявившая и не прекратившая забастовку после признания ее незаконной, обязана возместить убытки, причиненные незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Однако, нельзя отметать тот факт, что за преступные нарушения условий коллективного договора лица, представляющие работодателя, могут быть подвергнуты не только смехотворному штрафу в 50 МРОТ и дисциплинарному воздействию, но и уголовному преследованию. Целый ряд статей УК РФ в главе “Преступления против конституционных прав и свобод человека и гражданина” предусматривает уголовную ответственность вплоть до лишения свободы. Обстоятельством, отягчающим данные преступления является использование служебного положения субъектом, обладающим должностными и иными служебными полномочиями как в государственных, так и негосударственных учреждениях, организациях и предприятиях.

**Список литературы**

Кодекс законов о труде РФ. Комментарий под ред. Шкатуллы

Комментарий к КЗоТ / под редакцией О.В. Смирнова, Москва, 1997 год.

МОТ. Конвенции и рекомендации. 1919 - 1966. МБТ. Женева, 1966.

Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Френкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнёрстве. - М.: Юристъ, 1996.

Общероссийская компьютерная справочная правовая система “Законодательство России” изд.“Элекс”

Российское трудовое право. Учебник для вузов. Под ред. Зайкина А. Д. - М.: “Изд. группа Норма-ИНФРА •М”, 1998.

Силин А. А. Место и значение социального партнерства. // Законодательство. №8, август, 2000 г.

Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие. - М.: Юристъ, 1996.

Трудовое право : Учебник. - М.: “Статус ЛТД+”, 1996.

Трудовое право. Учебник. Отв. ред. Смирнов О.В. - М.: “ПРОСПЕКТ”, 1999.

Трудовое право (конспект лекций). - М.: “Издательство ПРИОР”, 2000.

Трудовое право России. Учебник. Под ред. Орловского - М.: “Изд. группа Норма-ИНФРА •М”, 1999.

Трудовое право России / под редакцией Р.З. Лившица, Ю.Т. Орловского, Москва, 1998 год.

Трудовое право / под редакцией О.В. Смирнова, Москва, 1996 год.

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ:

Конвенция № 154 Международной Организации Труда “О содействии коллективным переговорам” (принята в Женеве 19.06.1981 на 67-ой сессии генеральной конференции МОТ)

Рекомендация № 163 Международной Организации Труда “О содействии коллективным переговорам” (принята в Женеве 19.06.1981 на 67-ой сессии генеральной конференции МОТ)

Кодекс Законов о труде. Москва, 1998 год. (по состоянию на 6 января 2000 года)

Закон РФ “О коллективных договорах и соглашениях” № 2490-1 от 25.09.92. (в ред. Федеральных законов от 24.11.95 № 176-ФЗ, от 01.05.99 № 93-ФЗ)

Федеральный Закон от 23.10.95 № 175-ФЗ “О порядке разрешения коллективных трудовых споров (принят ГД ФС РФ 20.10.95)

Федеральный Закон от 01.05.99 № 92-ФЗ “О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений” (Принят ГД ФС РФ 02.04.99)

**ЗАДАЧА**

В результате проверок, проведенных органами прокуратуры, было выявлено, что в некоторых предприятиях и организациях коллективные договоры либо не заключались из-за отказа работодателей их заключать, либо носили весьма формальный характер, не затрагивая специфики труда работников в данной организации. Кроме того, в коллективном договоре одного из предприятий предусматривалась возможность работодателя направлять работников в длительные отпуска без сохранения заработной платы на период приостановки работы из-за отсутствия сырья или временного затоваривания продукцией.

Обязан ли работодатель заключать коллективный договор? В чем особенности коллективно-договорных условий и каково их соотношение с нормами о труде? Законно ли включение в коллективный договор указанного условия?

**РЕШЕНИЕ:**

В соответствии со ст.ст. 10 и 5 Закона РФ “О коллективных договорах и соглашениях” № 2490-1 от 25.09.92. (в ред. Федеральных законов от 24.11.95 № 176-ФЗ, от 01.05.99 № 93-ФЗ), решение о необходимости заключения коллективного договора с работодателем вправе принимать представители работников или общее собрание (конференция) работников организации. Запрещается всякое вмешательство, способное ограничить законные права работников и их представителей или воспрепятствовать их осуществлению, со стороны органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, политических партий и иных общественных объединений, работодателей при заключении, пересмотре и выполнении коллективных договоров и соглашений.

В соответствии с ч. 2 и 3 ст. 3 Закона РФ “О коллективных договорах и соглашениях”, условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны. Запрещается включать в трудовые договоры (контракты) условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективными договорами и соглашениями.В соответствии с действующим законодательством (ст. 27 КЗоТ РФ), в случае простоя (а в условии задачи указан именно этот момент), работники переводятся с учетом их специальности и квалификации на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации на все время простоя либо на другое предприятие, в учреждение, организацию, но в той же местности на срок до одного месяца. Направление работников в длительные отпуска без сохранения заработной платы на период приостановки работы из-за отсутствия сырья или временного затоваривания продукцией является незаконным, и уж вдвойне незаконным является включение в коллективный договор указанного условия.

Приложение к курсовой работе

“КонсультантПлюс”: ВерсияПроф (6.10)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование предприятия, учреждения, организации)

на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ год (годы)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются управляющий (генеральный, исполнительный директор, ректор) именуемый далее "работодатель", который представляет интересы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование собственника, предприятия, учреждения, организации)

и работники предприятия в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование выборного органа профсоюзной

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(профсоюзных) организаций, иных уполномоченных работниками представительных органов)

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников предприятия, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора

Вариант I. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников предприятия.

Вариант II. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников, чьи интересы представляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование органа профсоюзной организации, иного представительного органа, подписавшего

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

настоящий коллективный договор)

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование отраслевого тарифного и других соглашений)

1.5. 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 обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Общие обязательства работодателя и профкома

1.6.1. Работодатель признает профком единственным представителем работников предприятия, поскольку он уполномочен общим собранием (конференцией) трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях.

1.6.2. Профком обязуется содействовать эффективной работе предприятия присущими профсоюзам методами и средствами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (КОНТРАКТ). ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта), как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы.

2.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор (контракт) может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника, при организованном наборе рабочих, при приеме на работу в районы Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с руководителем предприятия и в иных случаях, специально оговоренных законом. Трудовой договор (контракт) для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.3. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается администрацией и соответствующим профкомом после предварительного согласования с советом предприятия.

2.4. Условия трудового договора (контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также генеральным и отраслевым соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.5. Работодатель предусматривает на \_\_\_\_\_ год \_\_\_\_\_\_\_ рабочих мест для трудоустройства лиц моложе 18 лет; \_\_\_\_\_\_\_ рабочих мест для молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения, а также \_\_\_\_\_\_\_ рабочих мест для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (контракта). В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры предприятия, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно на совете предприятия с участием профкома.

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

Стороны договорились, что применительно к данному предприятию высвобождение является массовым, если сокращается \_\_\_\_\_\_\_\_ или более работников в течение \_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней.

2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 34 КЗоТ, преимущественно право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

Вариант. Перечислить наряду с указанными в п. 2.9 работниками и лиц предусмотренных в ст. 34 КЗоТ.

2.10. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (вариант: одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель (или правопреемник предприятия) обязаны принять меры по их трудоустройству на другом предприятии по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных мер не допускается.

2.11. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов лица, проработавшие на предприятии 10 лет и более, должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 3 месяца.

2.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 33 КЗоТ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.13. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию. Работникам, прошедшим соответствующее переобучение и получившим новую профессию, устанавливается надбавка к зарплате в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Планы, графики переобучения с разбивкой по структурным подразделениям прилагаются к коллективному договору.

2.14. При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

для лиц, проработавших на предприятии свыше 10 лет, \_\_\_\_\_\_ процентов среднего месячного заработка, от 5 до 10 лет, \_\_\_\_\_\_ процентов среднего месячного заработка.

2.15. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение на предприятие и занятие открывшихся вакансий.

2.16. В случае проведения мероприятий по приватизации предприятия, влекущие изменение вида предприятия или его собственника, трудовые отношения с ранее нанятыми работниками сохраняются. Прекращение в этих случаях трудового договора (контракта) по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников.

Высвобожденным работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации предприятий (ст. 40.3 КЗоТ).

2.17. Работодатель берет на себя обязанность в течение \_\_\_\_\_\_\_\_\_ доплачивать за счет средств предприятия \_\_\_\_\_\_ процентов минимальной оплаты труда к пособию выплачиваемому уволенным в соответствии с законодательством и получившим статус безработного.

Работодатель берет на себя обязанности в течение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ оказывать:

а) материальную помощь в размере \_\_\_\_\_\_\_% минимальной оплаты труда лицам, проработавшим на предприятии не менее 10 лет и потерявшим работу;

б) предоставить дотацию на пользование жильем и коммунальными услугами в размере \_\_\_\_\_\_\_% стоимости;

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

г) оплачивать услуги здравоохранения в размере \_\_\_\_\_\_\_% стоимости;

д) дотировать расходы на питание в размере \_\_\_\_\_\_\_\_% стоимости;

е) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2.18. Бывшим работникам предприятия, уволенным по п. п. 1, 2, 5, 6 ст. 33 КЗоТ и желающим заняться предпринимательской деятельностью, предприятие выдает кредит на льготных условиях в общей сумме \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. При регулировании рабочего времени на предприятии стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом.

3.2. В непрерывных производствах, где режим рабочего времени не может быть организован по графикам пяти- или шестидневной рабочей недели, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха не менее двойной продолжительности смены. В графиках особо оговаривается порядок предоставления отгулов за переработку, когда в пределах графика смену сократить невозможно.

Указанные графики утверждаются работодателем и профкомом и прилагаются к коллективному договору.

3.3. Стороны пришли к соглашению, что в течение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_\_ года (или \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ месяцев) производства \_\_\_\_\_\_\_\_ (дается наименование) работают по режиму шестидневной рабочей недели, с одним выходным днем.

3.4. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни на предприятиях может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурящего работника.

К дежурствам могут привлекаться только служащие и специалисты по списку, согласованному с профкомом.

Компенсация за дежурство производится в соответствии с законодательством.

3.5. Стороны договорились, что на предприятии может применяться сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. ст. 43, 44 и 45 КЗоТ):

- для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;

- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;

- лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.6. Стороны установили, что безусловное право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, для которых эти вопросы решены законодательством, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

Уменьшение рабочего времени (смены) менее, чем до четырех часов в день или 20 часов в неделю не допускается.

3.7. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.8. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части. (Перечень работ с указанием количества работников прилагается к коллективному договору).

Такой режим работы устанавливается:

а) для работников системы общественного питания на предприятии;

б) водителей автобусов, занятых доставкой работников на работу и с работы;

в) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. На производствах, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких производств и работ, порядок и место приема пищи устанавливается работодателем по соглашению с профкомом (он может быть приложен к коллективному договору).

4.2. Стороны согласились, что работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

4.3. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профкомом, обязуются до 5 января утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

4.4. Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств на оплату труда дополнительные отпуска, предоставляемые сверх установленных законодательством:

- за работу по графику непрерывной рабочей недели при многосменном режиме работы \_\_\_\_\_\_\_ рабочих дней;

- за достижение высоких результатов в труде \_\_\_\_ рабочих дней;

- за выполнение особо важных и особо сложных работ \_\_\_\_ рабочих дней;

- за работу с ненормированным рабочим днем \_\_\_\_ рабочих дней.

Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом и суммируются с минимальным отпуском 24 рабочих дня.

4.5. Стороны согласились предусмотреть сверх предусмотренных законодательством повышение размеров продолжительности социальных отпусков, прежде всего, связанных с беременностью и родами, уходом за ребенком, творческих и учебных отпусков:

а) по беременности и родам предоставляется дополнительно \_\_\_\_ календарных дней;

б) по уходу за малолетними детьми (до \_\_\_ лет) \_\_\_\_ календарных дней;

в) работникам, имеющих детей (до \_\_\_ лет) \_\_\_\_\_ календарных дней;

г) в связи с обучением \_\_\_\_\_ календарных дней;

д) творческие отпуска \_\_\_\_\_ календарных дней.

4.6. Собственник по согласованию с профкомом в порядке поощрения может предоставлять отдельным работникам дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска:

а) за активную работу в добровольной народной дружине за каждые 3 выхода на дежурство \_\_\_ дней \_\_\_ день, но не более в году;

б) за полную отработку годовой нормы рабочего времени, т. е. лицам, не имевшим в течение года общих заболеваний \_\_\_\_ дней.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно. Суммирование этих отпусков допускается не более чем за два года. Компенсация при увольнении за неиспользованные эти отпуска не выплачивается.

4.7. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, также в связи:

а) со свадьбой самого работника \_\_\_\_ дней;

б) свадьбой детей \_\_\_\_ дней;

в) смертью родственников и близких (конкретизировать) \_\_\_\_ дней;

г) рождением ребенка \_\_\_\_ дней;

д) переездом на новое место жительства \_\_\_\_ дней;

ж) в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

По соглашению между работодателем и профкомом указанные отпуска могут быть частично (до \_\_\_\_%) оплачены.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется разработать регламенты условий работы применительно к каждому рабочему месту. Регламенты должны охватывать нормативные требования к производственной среде, организации и безопасности труда, в первую очередь - режимам труда и отдыха, социально-бытовому обслуживанию работников. Он берется решить эту задачу за \_\_\_\_\_\_\_ лет, охватывая ежегодно регламентами \_\_\_\_\_% работников. Работодатель обязуется систематически вносить в регламенты необходимые коррективы в связи с изменениями в содержании трудового процесса работников, повышением требований к условиям работы, в целях охраны здоровья и сохранения устойчивой работоспособности работников.

5.2. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать 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 состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

5.3. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов (ССБТ). Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на службу техники безопасности предприятия (ответственный \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_).

5.4. Стороны согласились утвердить перечень производства, работ и профессий, на которые выдается бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты (прилагается к коллективному договору).

Работодатель обязуется осуществить эффективные меры по ликвидации загрязнения воздушной среды на рабочих местах, где установлена выдача молока, и приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил.

Работодатель обязуется до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (дата) представить в профком перечень намеченных мероприятий со сроками их реализации.

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

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

5.6. Работодатель и профком согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания на предприятии, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем профсоюза и официального предварительного (за одну смену) письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

5.7. Для проведения мероприятий по охране труда работодатель обязуется выделить в 200\_ году \_\_\_\_\_\_ тысяч рублей, распределив их по производствам:

цех (отдел, производство) \_\_\_\_\_\_ рублей;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Контроль за своевременным расходованием средств по смете возложить от работодателя на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, от профкома на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Смета указанных расходов должна быть утверждена работодателем и профкомом до 15 февраля 200\_ года.

План мероприятий по охране труда и смета расходов на них прилагаются к коллективному договору.

5.8. Стороны устанавливают порядок, при котором работникам, не допустившим нарушений в области охраны труда в течение года, выплачивается денежное вознаграждение в сумме \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Указанные работники представляются к поощрению руководством цеха, подразделения, участка, бригады по согласованию с соответствующим профсоюзным органом после обсуждения кандидатуры на трудовом коллективе.

5.8.1. Предусматривается ответственность работника за нарушение требований по охране труда.

5.8.2. Стороны договорились, что администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по предотвращению и расследованию причин травм.

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

5.9. В целях сохранения на предприятии квалифицированных женских кадров и предупреждения чрезмерной женской безработицы в условиях временного сокращения (спада) производства работодатель принимает на себя обязательства:

5.9.1. Организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению (временную аренду рабочих мест на других предприятиях, создание временных трудовых коллективов для решения возникающих на предприятии и в регионе задач, создание малых предприятий и др.).

5.9.2. Организовать надомный труд для женщин, труд которых на предприятии временно не может использоваться.

5.9.3. Переводить производственные подразделения, укомплектованные квалифицированными женскими кадрами, с согласия занятых в них женщин, на неполное рабочее время, вместо их высвобождения в связи с сокращением объема производства.

5.9.4. Предоставлять 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 предприятия).

5.9.5. Оказывать предпочтение в приеме на работу после реконструкции предприятия (структурного подразделения) ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться на предприятие, организовать, в случае необходимости, их переобучение.

5.9.6. Выделить рабочие места в \_\_\_\_\_\_\_\_ цехах (участках) исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов.

5.9.7. Организовать для рационального трудоустройства работающих беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в облегчении условий труда, специальный участок (участки), специальный цех с соблюдением гигиенических требований, предъявляемых к таким участкам и цехам.

5.9.8. Не привлекать 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.

5.9.9. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

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

5.10.1. Установить для женщин, имеющих детей в возрасте \_\_\_\_\_\_\_\_ (до 8-10 лет) сокращенную \_\_\_\_\_ (30-35) часовую рабочую неделю без уменьшения заработной платы.

5.10.2. Освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 16 лет), по их просьбе, от ночных смен.

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

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

5.10.5. Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 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 3-4 недель) - в период, когда позволяют производственные условия.

5.10.6. Организовать надомную работу для женщин, имеющих детей, рассчитанную на применение труда \_\_\_\_\_\_ женщин.

5.10.7. Сверх предусмотренных нормативами организовать комнаты гигиены женщин в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ цехах (участках) (указать количество согласно приложению). Создать в цехах \_\_\_\_\_ кабинеты психологической разгрузки, в цехах \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - оздоровительные комплексы.

УСЛОВИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

5.11. В целях рационального трудоустройства лиц моложе 18 лет, обеспечения их профессионального роста и развития работодатель принимает на себя обязательства:

5.11.1. Выделить \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (перечисляются конкретные рабочие места и их количество) в цехах (на участках) для преимущественного замещения лицами моложе 18 лет, как наиболее отвечающие психофизиологическим и возрастным особенностям этих лиц и соответствующие целям наилучшего формирования их профессиональных качеств.

Вариант: вместо создания дополнительных рабочих мест для приема на работу лиц из числа молодежи по решению органов исполнительной власти выделить денежные средства в сумме \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на создание рабочие мест для этих лиц в других предприятиях или организациях.

5.11.2. Устанавливать 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 условие допускают такую возможность.

6. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

6.1. Работодатель и профком исходят из того, что предприятие несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.2. Стороны договорились, что помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, предприятие выплачивает пострадавшему:

а) единовременное пособие в повышенном на \_\_\_\_\_% размере по сравнению с предусмотренным Правилами от 24 декабря 1992 г.;

б) надбавку в размере \_\_\_\_\_\_ процентов среднего месячного заработка сверх полагающихся потерпевшему по закону возмещения вреда и пенсии. Размер надбавки устанавливается с учетом размера (процента) потери профессиональной трудоспособности.

6.3. Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, работодатель выплачивает единовременное пособие в размере установленной на день выплаты минимальной оплаты труда за \_\_\_\_ лет (но не менее чем за 5 лет), а также производит оплату счетов, связанных с погребением.

6.4. Работодатель с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением ВТЭК или ВКК, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещаются работодателем.

7. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

7.1. Сумма средств, направляемых на потребление (вариант - в фонд оплаты труда) распределяется следующим образом: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(перечисляются основные виды расходов)

Смета формирования и расходования средств, направляемых на потребление (фонд оплаты труда) прилагается к коллективному договору (см. приложение №. \_\_\_\_).

7.2. Система оплаты труда (повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, аккордная; индивидуальная, коллективная) устанавливается по категориям работников согласно приложению №. \_\_\_\_.

Вариант: Труд рабочих на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается цех, производство или иное структурное подразделение)

оплачивается повременно на основе тарифных ставок, указанных в приложении №\_\_\_\_. Кроме того им выплачиваются премии за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в соответствии с Положением о премировании, приложенным к коллективному договору (см. приложение № \_\_\_\_).

Вариант: Труд рабочих на

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается цех, производство или иное структурное подразделение)

оплачивается по сдельным расценкам, исчисленным исходя из тарифных ставок, указанных в приложении № \_\_\_\_, и разрядов выполняемых работ. Кроме того им выплачивается премии за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в соответствии с Положением о премировании, приложенным к коллективному договору (см. приложение № \_\_\_\_).

7.2.1. Стороны договорились установить тарифную ставку (оклад) рабочих-сдельщиков и повременщиков первого квалификационного разряда, занятых в нормальных условиях на работах, не требующих квалификации или относимых к первому квалификационному разряду на \_\_\_\_ % выше минимальной оплаты труда, установленной для работников бюджетной сферы.

(Вариант:

для одной группы рабочих профессий (перечислить) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_%, для \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ групп профессий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_%.

Установить соотношения в тарифных ставках (окладах) между разрядами (тарифные коэффициенты) согласно приложению № \_\_\_\_\_ (если не применяются тарифные коэффициенты - см. п. 7.4).

7.2.2. Минимальная оплата труда составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Минимальная заработная плата обеспечивается работнику при условии выполнения им установленной нормы выработки (времени), нормированного или иного задания, своих служебных обязанностей. При невыполнении нормы труда не по вине работника оплата труда производится за фактически выполненную работу. Месячная заработная плата в этом случае не может быть ниже двух третей тарифной ставки установленного ему разряда (оклада). При невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится в соответствии с выполненной работой.

7.2.3. Труд руководящих работников и специалистов оплачивается по повременно-премиальной системе.

7.3. Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов рабочим и тарификация работ проводится в соответствии с Общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 31 января 1985 г. с последующими изменениями и дополнениями (бюллетень Госкомтруда СССР, 1985, No. 6; 1987, № 1; 1988, № 5; 1988, № 12).

(Если на предприятии устанавливается свой порядок присвоения квалификационных разрядов и тарификации работ, его основные положения следует изложить в данном разделе коллективного договора).

Если коллективный договор заключается в организации (на предприятии), находящейся на бюджетном финансировании, дополнительно следует указать о проведении внеочередной перетарификации рабочих в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 октября 1992 г. № 785 "О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки", если это еще не было сделано.

7.4. При установлении тарифных ставок рабочим различной квалификации применяются тарифные коэффициенты, указанные в отраслевом тарифном соглашении.

Вариант. (Для предприятий бюджетной сферы и тех предприятий производственной сферы, которые решили взять за ориентир Единую тарифную сетку, утвержденную постановлением Правительства от 14 октября 1992 г. № 785).

При установлении тарифных ставок рабочим различной квалификации применяются тарифные коэффициенты, указанные в Единой тарифной сетке по оплате труда работников бюджетной сферы.

7.5. Высококвалифицированным рабочим, занятым на работах в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указываются важные и ответственные работы)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указываются структурные подразделения)

устанавливаются оклады, указанные в приложении № \_\_\_\_\_.

7.6. Оплата труда руководителей производственных подразделений, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов. Каждому конкретному работнику размер должностного оклада определяется администрацией, но он не может быть ниже того, что предусмотрен схемой должностных окладов (приложение № \_\_\_\_\_).

Вариант для предприятий бюджетной сферы:

Оплата труда руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих производится на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 14 октября 1992 г. 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 общеотраслевым должностям и должностям, специфическим для \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается отрасль бюджетной сферы, к которой относится организация)

График проведения аттестации см. в приложении № \_\_\_\_\_.

(Если на предприятии (кроме предприятий бюджетной сферы) решено применять иной вид оплаты труда (в долях от прибыли, в процентах от выручки или иной), в данном пункте коллективного договора следует его назвать).

7.7. При работе в производствах (вариант - при выполнении работ) с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производятся доплаты в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_% тарифной ставки (должностного оклада).

(указывается точный размер или его предел)

При работе в производствах (вариант - при выполнении работ) с тяжелыми и вредными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производятся доплаты в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_% тарифной ставки (должностного оклада).

(указывается точный размер доплат или его предел)

Вариант: для предприятий тех отраслей промышленности, где в течение длительного времени применяются повышенные тарифные ставки, а не доплаты к ним в связи со специфическими условиями труда (угольной, химической, нефтехимической, черной и цветной металлургии и др.):

При работе на производствах \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ оплата труда производится по повышенным на \_\_\_\_\_% тарифным ставкам и окладам. Повышенные тарифные ставки и должностные оклады устанавливаются тем работникам, кто трудится в указанных производствах не менее половины своего рабочего времени.

Перечни производств (работ) с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, с тяжелыми и вредными условиями труда, при работе в которых работник имеет право на получение доплат (на повышенные тарифные ставки, должностные оклады) даются в приложении № \_\_\_\_\_.

Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные аттестации рабочих мест либо специальные инструментальные замеры производственной среды. Степень вредности факторов производственной среды и тяжести работ устанавливается в баллах по критериям, приведенным в Гигиенической классификации труда, утвержденной Министерством здравоохранения СССР 12 августа 1986 г. (Бюллетень Госкомтруда СССР, 1987, № 2).

(Если есть отраслевая Гигиеническая классификация условий труда и отраслевые рекомендации об оценке условий труда, то следует пользоваться ими).

Доплаты за условия труда при повременной оплате начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных.

При сдельной оплате труда доплаты учитываются при расчете расценок, по которым начисляется заработная плата за объем работы, выполненной в таких условиях.

7.8. Для предприятий или отдельных структурных подразделений, где имеются участки, на которых труд работников наиболее интенсивный (конвейеры, поточные и автоматические линии, большое количество обслуживаемых одним работником станков и т.п.); рабочим, занятым

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ устанавливаются доплаты за

(указываются конкретные участки)

интенсивность труда в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

7.9. Труд рабочих-повременщиков оплачивается по фактически выполняемой работе, но не ниже тарифной ставки того разряда, который присвоен ему по основной работе.

Труд рабочих-сдельщиков оплачивается по расценкам, устанавливаемым на каждую фактически выполняемую ими работу. Работодатель обязуется предоставить каждому из них работу, тарифицируемую не ниже разряда, который присвоен рабочему. В случаях, когда рабочему-сдельщику поручено изготовление изделий или выполнение операций, тарифицируемых ниже присвоенного ему разряда, при индивидуальной оплате труда рабочему выплачивается разница между его тарифной ставкой и тарифной ставкой, по которой расценивается выполняемая работа (межразрядная разница).

7.10. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, но он не может быть менее \_\_\_\_\_\_\_% и более \_\_\_\_\_\_\_% тарифной ставки (должностного оклада).

(В данном пункте коллективного договора может быть указан только низший предел доплаты).

7.11. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за ненормированный рабочий день \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(Предприятие выбирает те надбавки, применение которых у себя считает наиболее целесообразным).

Размеры надбавок определяются администрацией, но не могут быть менее \_\_\_\_\_% тарифной ставки, должностного оклада и выше \_\_\_\_\_% тарифной ставки, должностного оклада.

(Может быть указан или точный размер надбавок, или только низший предел надбавок).

7.12. Работа в сверхурочное время оплачивается следующим образом: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Данный пункт вносится в коллективный договор только в том случае, если принято решение оплачивать сверхурочную работу в более высоком размере, чем указано в ст. 88 КЗоТ).

7.13. Работа в праздничные дни оплачивается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(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. 89 КЗоТ).

7.14. За каждый час ночной работы производится доплата в размере \_\_\_\_\_% тарифной ставки, должностного оклада.

Вариант: За каждый час работы в вечернюю смену производится доплата в размере \_\_\_\_\_%, в ночную смену - в размере \_\_\_\_\_\_% тарифной ставки, должностного оклада.

Ночной считается смена, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 10 час. вечера до 6 час. утра).

К вечерней относится смена, которая непосредственно предшествует ночной.

Рабочим-повременщикам при работе в ночную смену сверх доплат за работу в вечернюю и ночную смены производится доплата в размере одной часовой тарифной ставки в связи с сокращением времени работы в ночную смену на один час. Такая доплата не производится тем работникам, для которых законодательством (по соглашению сторон) устанавливается укороченный рабочий день в 6 и менее часов, а также работникам, занятым в непрерывном производстве.

7.15. Стороны признают, что работники систематически работающие в вечерних и ночных сменах должны получать дополнительную (сверх предусмотренной законодательством) компенсацию.

Работникам, проработавшим не менее 50 процентов вечерних или ночных смен в рабочем году (не менее 60 вечерних или 40 ночных смен) по итогам работы за год, выплачивается компенсация в размере \_\_\_\_\_\_\_ минимальной оплаты труда.

7.16. Время простоя не по вине работника (в том числе в связи с отсутствием сырья, материалов, комплектующих изделий, если работник предупредил администрацию - бригадира, мастера, других должностных лиц о начале простоя) оплачивается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(Размер оплаты простоя предприятие определяет самостоятельно, но он не может быть менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада).

7.17. В период освоения нового производства (продукции) работникам производится доплата до прежнего среднего заработка при условии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(Правило о доплате до среднего заработка в период освоения нового производства (продукции) может быть введено в коллективный договор и без каких-либо условий).

7.18. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом один раз в год (может быть другой вариант) после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выпуска продукции и выполнения работ, улучшения материально-технического снабжения, условий труда (см. Приложение № \_\_\_\_\_\_).

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

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет применения работниками каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

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

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем, за один месяц.

7.19. Заработная плата выплачивается два раза в месяц (вариант - еженедельно) в кассе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(предприятия, цеха, иного структурного подразделения)

(вариант - через уполномоченных цехов, отделов, структурных подразделений) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ числа каждого месяца.

Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более \_\_\_\_\_\_\_ (одного) месячного заработка.

Работникам, которые выполняют задание работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке, производят работы на территории предприятия-заказчика и т. п.), работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату по почте за счет предприятия.

За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее чем за \_\_\_\_\_\_ дня до начала отпуска.

В случае задержки выплаты заработной платы по вине предприятия более чем на \_\_\_\_\_\_\_ работодатель обязуется индексировать задержанные суммы с учетом роста потребительских цен за этот период.

7.20. Оплата труда учеников, обучающихся основным профессиям рабочих (оплачиваемых сдельно) по индивидуальной форме, производится в следующих процентах от тарифной ставки рабочего-повременщика первого разряда:

- за первый месяц обучения - 100% тарифной ставки,

- за последующие - в зависимости от срока обучения по шкале:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Срок обучения | Месяц ученичества | Размер тарифной ставки |
| \_\_\_\_\_\_ месяца | I  II  III | 100%  ... (80%)  ... (50%) |

В период обучения, когда оплата труда учеников производится в размере менее 100% тарифной ставки, работодатель выплачивает им также зарплату за выполненную работу по действующим нормам и расценкам.

7.21. При индивидуальном обучении профессиям рабочих, оплачиваемых повременно, ученикам выплачивается:

за I месяц обучения - \_\_\_\_\_\_\_\_% тарифной ставки (оклада),

за II месяц обучения - \_\_\_\_\_\_\_% тарифной ставки (оклада), но не менее минимальной заработной платы. За все последующие месяцы до окончания срока обучения предусмотренного программой - 100% тарифной ставки (оклада).

7.22. Учащимся ПТУ и молодым рабочим основных профессий, окончившим ПТУ или прошедшим индивидуальное обучение, устанавливаются нормы выработки, пониженные на \_\_\_\_\_\_% на срок до \_\_\_\_\_\_\_\_ месяцев.

7.23. Компенсация за износ (амортизацию) инструментов работников, которые они используют для нужд предприятия, определяется работодателем по согласованию с работником и профкомом, если размер и порядок выплаты компенсации не установлены в централизованном порядке.

Работникам, чья служебная деятельность связана с постоянными разъездами, выплачивается компенсация за использование личного легкого автомобиля. Конкретный размер компенсации определяется в том же порядке в зависимости от интенсивности использования автомобиля для служебных поездок, затрат на горюче-смазочные материалы, техническое обслуживание, текущий ремонт, степени износа автомобиля. Однако сумма компенсации не может быть менее \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб. в месяц.

7.24. Работникам предприятия выплачивается вознаграждение по итогам годовой работы в соответствии с Положением, приложенным к коллективному договору (см. Приложение № \_\_\_\_) и вознаграждение за выслугу лет (см. Приложение № \_\_\_\_\_).

7.25. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством (могут быть указаны и конкретные размеры индексации) и исходя из имеющихся у предприятия средств.

Вариант: Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы не реже \_\_\_\_\_ (одного) раза в квартал (ежемесячно).

Стороны договорились о компенсации дополнительных расходов из-за повышения цен на товары и услуги в том случае, когда рост цен за квартал превышает \_\_\_\_\_\_\_%. Конкретный порядок и размеры индексации денежных расходов устанавливается по соглашению работодателя с профкомом.

7.26. В случае вынужденного простоя, банкротства или ликвидации предприятия заработная плата и другие причитающиеся работникам выплаты производятся из резервного фонда. Стороны согласились сформировать Резервный фонд из расчета не менее - (3-5 кратного размера среднемесячной заработной платы на каждого работающего, проиндексированной в соответствующем периоде).

8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование. Кроме того, администрация обязуется заключить договор со страховой компанией \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование компании)

на страхование работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний. (Вариант - создать свой дополнительный фонд страхования такого целевого назначения).

8.2. Работодатель обязуется вносить страховые взносы на обязательное медицинское страхование за работающих на предприятии и за пенсионеров, которые непосредственно перед уходом на пенсию проработали на предприятии не менее \_\_\_\_\_\_\_ лет (варианты: проработали на предприятии более \_\_\_\_\_\_\_ лет; за всех пенсионеров, ушедших на пенсию с предприятия и т. п.).

В соответствии с договором с медицинской страховой компанией \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование компании) (дата и номер договора)

все застрахованные получают в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование медицинского учреждения)

следующие виды медицинских услуг: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8.3. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма (план таких мероприятий см. в Приложении № \_\_\_\_\_).

8.4. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками предприятия один раз в год диспансеризации (выделять помещение, предоставлять транспорт для медицинских работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_).

8.5. Работодатель берет на себя следующие расходы на содержание санатория-профилактория: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ профком \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

8.6. Работникам, занятым на особо вредных работах (в особо вредных условиях труда), в производствах, указанных в Приложении № \_\_\_, бесплатно предоставляется лечебно-профилактическое питание.

8.7. На работах с вредными условиями труда (см. Перечень в Приложении № \_\_\_) выдается бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.

8.8. На предприятии создается фонд социальной защиты (варианты - фонд социальной помощи; дополнительный фонд социального страхования; дополнительный пенсионный фонд) за счет отчислений предприятия в размере \_\_\_\_\_\_\_% от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фонда платы труда, прибыли и т. п.)

и страховых взносов работников в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (по поводу отчислений в фонд возможны различные варианты).

Фонд социальной защиты расходуется: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(среди расходов фонда могут быть: доплаты к пособиям по временной нетрудоспособности тем, кто получает их в соответствии с действующим законодательством в размере 60 или 80% заработка; доплаты до среднего заработка тем временно нетрудоспособным работникам, которые при исчислении пособия по временной нетрудоспособности средний заработок был ограничен двумя тарифными ставками; выплаты временно неработающим; выплаты денежных сумм тем, кому предоставлен отпуск по уходу за ребенком без сохранения заработной платы и без выплаты пособия за счет средств Фонда социального страхования; единовременные выплаты лицам, уходящим на пенсию; доплаты к пенсиям; дотации на квартирную плату пенсионерам и малообеспеченным работникам; материальная помощь в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием, членам семьи умершего или погибшего при несчастном случае работника; доплаты к пособиям по безработице тем, кто уволился с предприятия по уважительным причинам; материальная помощь семье работника предприятия, оказавшегося без работы и т. д.).

Кроме услуг по обязательному медицинскому страхованию за счет обязательных взносов в соответствии с законодательством предприятие берет на себя возмещение затрат, произведенных работникам по иным, кроме обязательных, видам помощи (на приобретение лекарств, иных лечебных препаратов и материалов, доставку больного в медицинское учреждение и др.).

Работодатель обязуется предоставить работникам данного фонда помещение на территории предприятия, оргтехнику \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8.9. Работодатель обязуется выплачивать в связи с длительной (более \_\_\_\_\_\_\_ месяцев) болезнью работника или членов его семьи дополнительное пособие в размере \_\_\_\_\_% минимальной заработной платы (вариант: тарифной ставки, оклада работника).

8.10. Работодатель обязуется выплачивать пособие работникам, уходящим на пенсию досрочно, в размере \_\_\_\_\_% минимальной заработной платы (вариант: тарифной ставки, оклада работника), а также уходящим предприятия в связи с наступлением права на полную пенсию в размере \_\_\_\_\_% минимальной заработной платы (вариант: тарифной ставки, оклада работника).

(Пособие может выплачиваться всем работникам, право на него и размер может варьироваться в зависимости от стажа работы на предприятии).

8.11. Длительно (более \_\_\_\_\_\_ лет) работающим на предприятии пенсия повышается на \_\_\_\_\_\_% за счет средств предприятия.

8.12. Работникам, получающим пособие по временной нетрудоспособности в размере менее среднего заработка, производится доплата до их среднего заработка за счет средств предприятия.

9. ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

9.1. Улучшение жилищных условий и обеспечение детскими дошкольными учреждениями

9.1.1. Для обеспечения работников жилой площадью, работодатель обязуется построить в \_\_\_\_\_\_\_\_ году \_\_\_\_\_\_\_\_\_ квартир (домов) общей жилой площадью в \_\_\_\_\_\_\_\_ тыс. кв. метров; выделить для этих целей из фонда потребления \_\_\_\_\_\_\_\_ млн. рублей.

9.1.2. Работодатель организует строительство жилых домов хозяйственным способом с участием работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Порядок их участия в строительстве определяется работодателем и профсоюзным комитетом и оформляется соответствующим договором участника строительства с работодателем.

9.1.3. Предусмотреть в смете расходования средств фонда потребления выделение:\_\_\_\_\_\_\_\_ тыс. (млн.) рублей для выдачи ссуд рабочим и служащим на строительство и приобретение индивидуальных жилых домов и кооперативных квартир. Выделить на указанные цели беспроцентных ссуд и ссуд с частичным погашением кредита в сумме \_\_\_\_\_\_\_\_\_ тыс. рублей; \_\_\_\_\_\_\_\_ тыс. (млн.) рублей для предоставления работникам, работающим более \_\_\_\_\_\_\_ лет на предприятии, а также многодетным работникам, на оказание безвозмездной материальной помощи при строительстве и приобретении индивидуальных домов, кооперативных квартир, на хозяйственное обзаведение.

Размеры и порядок оказания материальной помощи и предоставление ссуд на строительство жилой площади устанавливаются работодателем и профсоюзным комитетом.

9.1.4. Работодатель обязуется продать в установленном порядке работникам предприятия для строительства индивидуальных жилых домов строительных и других материалов на общую сумму \_\_\_\_\_\_\_\_\_ тыс. (млн.) рублей. Предоставить право на первоочередное приобретение строительных материалов ветеранам труда и многодетным семьям.

9.1.5. В соответствии с действующими правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставления жилых помещений, работодатель совместно с профсоюзным комитетом устанавливают очередность на получение жилой площади и распределяют жилые помещения.

Помимо предусмотренных законом работодатель и профком устанавливают дополнительные льготы и преимущества в обеспечении жильем работников предприятия (например, имеющих большой производственный стаж, занятых на тяжелых, вредных и опасных для здоровья работах и т. п.).

Выделить для предоставления жилой площади указанной категории работников \_\_\_\_\_\_\_% жилья от общего его количества, поступившего в распоряжение работодателя и профкома.

9.1.6. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и делопроизводство, необходимое по учету и распределению жилых помещений.

Профсоюзный комитет 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.

9.1.7. Работодатель 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.

9.1.8. Все вопросы ведения построенной за счет средств предприятия жилой площади другим организациям, местным Советам народных депутатов работодатель и профком выносят на решение трудового коллектива.

9.1.9. Выделить \_\_\_\_\_\_\_\_% от общего количества вводимой в эксплуатацию жилой площади для использования в качестве служебной.

9.1.10. Работодатель обязуется обеспечить содержание жилых домов в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, а также содержание общежитий в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

Ставка оплаты за проживание в общежитии устанавливается в размере \_\_\_\_\_\_\_ рублей за одно койко-место по ценам первого квартала. В семейных общежитиях плата за проживание взимается на общих основаниях с порядком взимания квартплаты и оплаты коммунальных услуг в муниципальном жилищном фонде.

9.1.11. Выделить за счет средств фонда потребления на эксплуатационные нужды жилищно-коммунального хозяйства предприятия \_\_\_\_\_ тыс. (млн.) рублей, в том числе на капитальный ремонт домов \_\_\_\_\_ тыс. (млн.) рублей, оборудование и содержание рабочих общежитий \_\_\_\_\_ тыс. (млн.) руб. Произвести капитальный и текущий ремонт жилых домов и объектов соцкультбыта в сроки и объемах согласно приложению.

Оказать работникам предприятия, прежде всего кадровым (проработавшим на предприятии 10 и более лет), многодетным семьям и пенсионерам помощь в ремонте занимаемых жилых помещений. Выделить на указанные цели \_\_\_\_\_\_ тыс. (млн.) руб., а также стройматериалы для продажи работникам в количестве согласно приложению.

9.1.12. Профком обязуется осуществлять общественный контроль за содержанием ведомственного жилищного фонда, осуществлением мероприятий по его сохранности и благоустройству, организовать работу по привлечению проживающего в домах предприятия населения к участию в этих мероприятиях.

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

9.1.13. Работодатель обязуется оформлять документацию по бесплатной приватизации жилых помещений в домах предприятия, включая выдачу свидетельства о праве собственности граждан на жилище; ведет учет жилых помещений, переданных в собственность граждан.

9.1.14. Работодатель обязуется предоставить работникам, имеющим детей дошкольного возраста, \_\_\_\_\_\_ мест в детских садах и \_\_\_\_\_\_ мест в детских яслях с \_\_\_\_\_\_ процентной скидкой по оплате за их содержание. При недостатке мест в собственных детских дошкольных учреждениях работодатель арендует дополнительное количество за счет собственных средств предприятия.

9.1.15. Работодатель обязуется не взимать с родителей плату за содержание детей в детских дошкольных учреждениях более чем 20% от фактических затрат на содержание ребенка. Указанное правило распространяется на работников, утративших связь с предприятием по уважительным причинам.

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

Родителям, чьи дети не посещают детские сады (ясли), предоставляется дотация в сумме \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб. в месяц.

9.2. Общественное питание

9.2.1. Работодатель организует на производстве общественное питание в столовых (буфетах) из расчета не менее \_\_\_\_\_\_\_\_ посадочных мест.

9.2.2. Для работников, не пользующихся столовой (буфетом), работодатель организует комнаты (места) для приема пищи.

9.2.3. Работодатель организует работу столов заказов для работников по продаже продуктов питания:

Варианты:

а) еженедельно для всех работников предприятия;

б) еженедельно для работников, в семьях которых имеется двое (трое) и более несовершеннолетних детей, а также члены семьи, являющиеся инвалидами;

в) обеспечивает наборами продуктов питания к праздникам.

9.2.4. Работодатель предоставляет бесплатно предприятиям общественного питания на производстве помещения с освещением и отоплением, топливом, горячей и холодной водой для приготовления пищи; электроэнергию, торгово-технологическое, холодильное и другое оборудование, мебель и другие средства, необходимые для нормальной работы столовых, буфетов и столов заказов на предприятии, а также транспорт для перевозки продуктов.

9.2.5. Стороны согласились выделить на установление доплат работникам общественного питания, обслуживающих работников предприятия, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб. ежемесячно.

9.2.6. Работодатель закупает при необходимости продукты питания по договорным (закупочным) ценам, расходуя на эти цели не менее \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб. в месяц.

9.2.7. Направить на развитие сельского подсобного хозяйства и сельскохозяйственных кооперативов при предприятии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тыс. рублей.

Вариант: при отсутствии собственного подсобного хозяйства - работодатель обязуется заключить договоры с сельскохозяйственными предприятиями на поставку продуктов для рабочих столовых и продажи работникам предприятия.

9.2.8. Продукцию сельского подсобного хозяйства использовать следующим образом: для улучшения общественного питания \_\_\_\_\_\_\_% реализации работникам \_\_\_\_\_\_\_\_%.

Цены для реализации продукции сельского подсобного хозяйства работникам устанавливаются со скидкой \_\_\_\_\_\_\_% по сравнению с государственными (рыночными, договорными).

9.2.9. Каждый работник ежедневно имеет право на бесплатный (частично оплачиваемый) обед, для чего ему выдаются специальные талоны на питание. Размер дотации, предоставляемой предприятием, определяется работодателем по согласованию с профкомом.

Варианты: Работникам предприятия выплачивается дотация на обеды в сумме \_\_\_\_\_\_\_ в месяц (предприятие выплачивает дотацию не всем работникам, а только малообеспеченным или многодетным; предприятие перечисляет дотацию столовой с тем, чтобы были снижены цены в столовой на обеды; называются категории работников, например, беременные женщины, которым обеды предоставляются бесплатно).

9.2.10. Работодатель обязан организовать диетическое питание для нуждающихся в нем работников.

9.2.11. Работодатель обеспечивает рабочих ночной и вечерней смен горячим питанием по талонам:

Варианты:

а) бесплатно ночные и вечерние смены;

б) бесплатно ночные смены, вечерние со скидкой на \_\_\_\_\_\_\_% от фактической стоимости питания.

Дополнительные к талону блюда в ночных и вечерних сменах \_\_\_\_\_\_ реализуются работникам со скидкой на \_\_\_\_\_\_\_\_%.

9.2.12. Работникам, не пользующимся услугами столовой, выдается дотация на питание в размере части стоимости обедов, которую предприятие взяло на себя.

9.2.13. Для работников предприятия, получающих минимальную заработную плату, а также имеющих доход на члена семьи менее \_\_\_\_\_\_ руб. в месяц, предоставляются талоны на питание:

Варианты:

а) бесплатно;

б) со скидкой на \_\_\_\_\_\_\_\_%.

9.3. Другие вопросы быта, культуры и спорта

9.3.1. Работодатель и профком оказывают содействие работникам в приобретении садово-огородных участков и их освоении, предоставляя эти участки в первую очередь, многодетным семьям (не менее 0,15 га) и работникам имеющим стаж работы на предприятии не менее \_\_\_\_\_\_\_\_ лет.

Работодатель организует производство и продажу, в первую очередь работникам предприятия, садово-огородного инвентаря, материалов и средств малой механизации, используемых в строительных работах.

9.3.2. Работодатель предоставляет помещения для создания мастерских бытового обслуживания, организует на предприятии мастерские "Сделай сам" (столярные, слесарные, пошивочные и т. п.) с предоставлением услуг работникам во внерабочее время, а также магазин по торговле отходами производства.

9.3.3. Работодатель организует бесплатную (с оплатой \_\_\_\_\_\_\_\_% стоимости) перевозку далеко живущих работников, занятых в вечернюю смену и ночную смены (всех работников); в этих целях до \_\_\_\_\_\_\_\_ (указывается срок) заключает договор с транспортной организацией.

9.3.4. Работодатель выделяет транспортные средства работникам предприятия для их хозяйственно-бытовых нужд по ценам и тарифам, согласованным с профсоюзным комитетом.

9.3.5. Работодатель обеспечивает работников, проживающих в домах с печным отоплением, топливом в количестве \_\_\_\_\_\_\_ тонн, по \_\_\_\_\_\_\_ ценам и доставляет его, по желанию работников, на дом.

9.3.6. Работодатель и профком принимают на себя обязательство по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками предприятия и членами их семей. В этих целях:

работодатель:

передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе предприятия либо арендованные им объекты культурного, спортивного, туристского и оздоровительного назначения;

обеспечивает за счет предприятия техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов;

отчисляет профкому денежные средства в сумме \_\_\_\_\_\_ тыс. (млн.) рублей на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы.

Профсоюзный комитет:

направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, отдыха, туризма, оздоровительно-физкультурных объектов на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников предприятия и членов их семей;

выделяет средства в сумме \_\_\_\_\_\_\_\_ тыс. (млн.) рублей для оплаты труда работников, ведущих культурно-просветительную и спортивно-оздоровительную работу в подведомственных профкому объектах и непосредственно в трудовом коллективе;

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

10. ПРИВАТИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

(применяется на тех предприятиях, которые будут приватизированы в период действия настоящего коллективного договора)

10.1. Работодатель обязуется:

- информировать трудовой коллектив и профком о своих действиях, связанных с подготовкой приватизации предприятия;

- осуществлять подготовку к приватизации с участием профсоюзного комитета;

- поддерживать решение трудового коллектива о выборе варианта предоставляемых ему при приватизации льгот.

10.2. Работодатель и профком обязуются своевременно разъяснять трудовому коллективу цели, содержание, задачи и возможные последствия приватизации для предприятия, трудового коллектива, отдельных работников.

10.3. Работодатель обязуется подготовить по согласованию с профкомом в срок до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ предложения по созданию приватизационного фонда с открытием лицевых счетов приватизации работников за счет фондов экономического стимулирования и прибыли, и вынести их на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива.

10.4. Работодатель обязуется отстаивать решения трудового коллектива в комиссии по приватизации предприятия соответствующего комитета по управлению имуществом при разработке и принятии плана приватизации предприятия (определение способа приватизации, варианта предоставления трудовому коллективу льгот, формы платежа, порядок использования объектов социально-культурного и коммунально-бытового назначения, целесообразность реорганизации предприятия, включение в устав приватизированного предприятия положений об участии работников в управлении предприятием (производством), положений, гарантирующих деятельность профсоюзной организации, включение в устав предприятия раздела "Трудовые отношения").

10.5. Работодатель подтверждает право профкома на проведение общественного контроля за ходом приватизации, аудиторскую, иную независимую проверку финансового и хозяйственного состояния предприятия, выполнения условий настоящего раздела коллективного договора.

10.6. Работодатель обязуется распространить на работников профкома, объектов социально-культурного и коммунально-бытового назначения, находящихся на балансе предприятия, льготы, предусмотренные действующим законодательством для трудовых коллективов при приватизации.

10.7. Стороны пришли к соглашению, что в комиссию по приватизации предприятия включается представитель профкома.

10.8. Стороны пришли к соглашению, что председатель профкома (его заместитель) входит в число представителей предприятия, направляемых в соответствующий комитет по управлению имуществом для участия в работе комиссии по приватизации, согласования плана приватизации предприятия.

10.9. Профком принимает на себя обязательство в течение трех месяцев после смены собственника предприятия начать с новой администрацией переговоры о сохранении настоящего коллективного договора или о заключении нового.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на \_\_\_\_\_\_\_\_ года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

11.2. При структурной перестройке производства, переходе на выпуск новых видов продукции, рационализации действующего производства в целях обеспечения конкурентоспособности предприятия, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными 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 коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. 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 среднего заработка за счет предприятия на срок не более трех месяцев в течение года.

11.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательств по коллективному договору.

11.7. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).

11.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение \_\_\_\_\_\_\_ дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

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

11.11. На основании личных заявлений работников-членов профсоюза работодатель обязуется отчислять профсоюзные взносы из заработной платы и перечислять их профкому через бухгалтерию.

1. УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РСФСР ОТ 15.11.91 N 212 "О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ И РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)"(утратил силу в связи с принятием УКАЗА ПРЕЗИДЕНТА РФ ОТ 20.05.96 N 743) [↑](#footnote-ref-1)
2. ЗАКОН РФ ОТ 11.03.92 N 2490-1 “О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ” (Ведомости РФ и Верховного Совета РФ, 1992, N 17, ст. 890; СЗ РФ, 1995, N 48, ст. 4558). [↑](#footnote-ref-2)
3. В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ДЕЙСТВУЕТ ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ ОТ 05.11.1999 N 1229 “О ПОРЯДКЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИЙСКОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ” [↑](#footnote-ref-3)
4. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 01.05.99 № 92-ФЗ “О РОССИЙСКОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ” (ПРИНЯТ ГД ФС РФ 02.04.99) [↑](#footnote-ref-4)
5. ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ / под редакцией Г.З.ЛИВШИЦА, Ю.П. ОРЛОВСКОГО. Москва, 1998, стр. 66. [↑](#footnote-ref-5)
6. там же, стр. 61. [↑](#footnote-ref-6)
7. там же, стр. 67. [↑](#footnote-ref-7)
8. МОТ. Конвенции и рекомендации. 1919 - 1966. МБТ. Женева, 1966, стр. 1042. [↑](#footnote-ref-8)
9. принята в Женеве 01.07.49 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ [↑](#footnote-ref-9)
10. принята в Женеве 07.06.78 на 64-ой сессии Генеральной конференции МОТ [↑](#footnote-ref-10)
11. Конвенция № 154 Международной Организации Труда “О содействии коллективным переговорам” (принята в Женеве 19.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [↑](#footnote-ref-11)
12. Рекомендация № 163 Международной Организации Труда “О содействии коллективным переговорам” (принята в Женеве 19.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [↑](#footnote-ref-12)
13. ТРУДОВОЕ ПРАВО / под редакцией О.В. СМИРНОВА, МОСКВА, 1999, стр. 143. [↑](#footnote-ref-13)