

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

МОСКВА 2014

Рекомендации охватывают вопросы организации процесса заключения коллективных договоров и их содержания. Приводится рекомендуемый макет коллективного договора.

Подготовка Рекомендаций осуществлялась в соответствии с действующим законодательством по состоянию на 1 июля 2014 года и с учетом опыта заключения коллективных договоров организациями Общероссийского профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства.

Целью настоящих Рекомендаций является оказание методической помощи профсоюзным организациям и работодателям при проведении переговоров по заключению коллективных договоров.

Рекомендации подготовлены отделом социально-экономической защиты Нефтегазстройпрофсоюза России. (119119, г. Москва, Ленинский проспект, д. 42.)

Исполнитель – Тихонов Е.Н. (тел.: (495) 938-79-07).

Содержание

	Стр.
Введение	4
1. Организация работы по заключению коллективных договоров	6
1.1. Представители работников и работодателей	6
Представители интересов работников	6
Представители интересов работодателей	7
Представители сторон в обособленных структурных подразделениях организаций	7
1.2. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров	8
2. Действие коллективных договоров и контроль их выполнения	11
3. Содержание коллективных договоров	13
Рекомендуемый макет коллективного договора	14

Введение.

Основой регулирования социально-трудовых отношений во внебюджетных организациях являются в настоящее время коллективные договоры. На их основе производится коллективно-договорное регулирование заработной платы и установление корпоративных социальных гарантий на уровне организаций.

Процесс заключения коллективных договоров является важным инструментом защиты экономических интересов работников, а также экономической политики организаций. Достижение сбалансированности интересов в этом процессе способствует повышению эффективности деятельности организаций, росту производительности труда и на этой основе повышению заработной платы, уровня социальных гарантий и улучшению условий труда работников.

В предлагаемых Рекомендациях по заключению коллективных договоров (далее Рекомендации) приводятся нормы трудового законодательства, регламентирующие процесс заключения коллективных договоров, включая определение представителей работников и работодателей, ведение коллективных переговоров, содержание коллективных договоров и их действие.

Приводится также рекомендуемый Макет коллективного договора, составленный с учетом практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне в отраслях, где имеются организации Нефтегазстройпрофсоюза России.

Заключение коллективного договора создает более благоприятные условия налогообложения организаций. Так, в соответствии со статьей 255 Налогового кодекса Российской Федерации, часть II, в расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

Процесс заключения коллективных договоров является частью процесса коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на всех уровнях хозяйственного механизма. Поэтому при заключении коллективных договоров необходимо учитывать соответствующие соглашения, достигнутые на более высоких уровнях коллективно-договорного регулирования, в частности, Отраслевое соглашение, являющееся правовым актом на уровне отрасли, и соглашения (Генеральный коллективный договор) вертикально-интегрированных компаний.

В Рекомендациях используются следующие сокращения: Трудовой кодекс Российской Федерации – ТК РФ, Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014-2016 годы – Отраслевое соглашение.

Комментарии в Рекомендуемом макете коллективного договора напечатаны жирным шрифтом.

1. Организация работы по заключению коллективных договоров.

1.1. Представители работников и работодателей.

Представители интересов работников

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

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ТК РФ – ст. 29), а также органы, созданные первичными профсоюзными организациями (ТК РФ – ст. 37).

В статье 37 ТК РФ указываются представители работников, которые могут направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени работников организации.

Так, первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

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

~~При наличии в организации объединенной профсоюзной организации, ее профсоюзному комитету рекомендуется координировать создание и работу такого единого представительного органа.~~

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

Согласно статье 31 ТК РФ наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Представители интересов работодателей

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора представляют руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. (ТК РФ – ст. 33.)

Представители сторон в обособленных структурных подразделениях организаций

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

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное уполномоченное им лицо.

Правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (ТК РФ – ст. 40).

1.2. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ТК РФ – ст. 42).

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров (ТК РФ – ст. 37).

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ – ст. 36).

Представитель стороны, получивший предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязан вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа (ТК РФ – ст. 36).

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон (ТК РФ – ст. 35).

Сторонами переговоров по заключению коллективного договора выступают профсоюзная организация и работодатель.

В соответствии со статьей 3 Федерального закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзным представителем является лицо, уполномоченное на представительство уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, положением о первичной профсоюзной организации или решением профсоюзного органа.

Соответственно профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации при соответствующем согласии может уполномочить выступать в качестве профсоюзного представителя в комиссии по регулированию социально-трудовых отношений выборных работников вышестоящей профсоюзной организации.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками переговоров (ТК РФ – ст. 37). В этих целях рекомендуется, чтобы комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора на своем первом заседании приняла порядок работы по заключению коллективного договора.

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ТК РФ – ст. 37).

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

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами (ТК РФ – ст. 40).

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ТК РФ – ст. 50).

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

2. Действие коллективных договоров и контроль их выполнения.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ТК РФ – ст. 43).

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ТК РФ – ст. 50).

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

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

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ТК РФ – ст. 43).

При этом надо учитывать, что смена формы собственности не тождественна смене собственника. Поэтому при смене собственника без изменения формы собственности коллективный договор продолжает действовать в соответствии со сроками, на которые он заключен.

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

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ТК РФ – ст. 43).

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ТК РФ – ст. 44).

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

В соответствии с частью 1 статьи 35 ТК РФ для организации контроля выполнения коллективного договора в организации на равноправной основе по решению сторон данного договора образуется комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ТК РФ – ст. 51).

3. Содержание коллективных договоров.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

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

Ниже приводится рекомендуемый макет коллективного договора.

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ МАКЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Представитель работодателя –
руководитель организации или упол-
номоченное им лицо

Лицо, уполномоченное
представителем работников

(подпись) (инициалы, фамилия)

(подпись) (инициалы, фамилия)

(наименование должности)

« ____ » _____ 200__ г.

« ____ » _____ 200__ г.

(печать)

(печать)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(наименование организации – далее Организация)

на _____ год (годы)

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (указать наименование).

1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя _____

(Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица)

Работники первичной профсоюзной организации Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (далее – Профсоюз) _____

(или единый представительный орган, созданный первичными профсоюзными организациями обособленных подразделений организации)

2. Предмет Коллективного договора.

Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, (и другим вопросам, определенным сторонами - указать).

Раздел 1. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН.

1.1. Стороны коллективного договора обязуются:

1.1.1. Сотрудничать при решении вопросов экономического и социального развития Организации.

1.1.2. Предпринимать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в организациях, а также принимать оперативные меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров в Организации.

1.2. Работодатель обязуется:

1.2.1. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа соответствующей профсоюзной организации (по согласованию с выборным органом профсоюзной организации).

1.2.2. Привлекать выборный орган профсоюзной организации к разработке и принятию социальных программ.

1.2.3. Принимать меры, направленные на обеспечение:

- достойной и справедливой заработной платы;
- роста реальной заработной платы в соответствии с вкладом работников в конечные результаты деятельности Организации;
- здоровых и безопасных условий труда;
- занятости работников;
- повышения квалификации и профессионального роста работников;
- корпоративных социальных гарантий, учитывающих реформирование социальной сферы.

1.2.4. Знакомить работников с коллективным договором и приложениями к нему, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к их социально-трудовым правам и трудовым функциям.

1.3. Работники обязуются:

1.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту прибыли, как факторов, от которых зависят размер заработной платы и выплат социального характера.

1.3.2. Стремиться к высокой эффективности своего труда.

1.3.3. Воздерживаться от объявления забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых на себя обязательств.

1.3.4. Соблюдать требования охраны труда, промышленной и пожарной безопасности.

1.3.5. Соблюдать дисциплину труда.

1.3.6. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), в рамках своих трудовых обязанностей принимать меры к обеспечению его сохранности.

1.3.7. Совершенствовать свое профессиональное мастерство.

1.3.8. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей, развивать творческое отношение к труду.

1.3.9. Поддерживать деловую репутацию и престиж Организации.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц в кассе организации (вариант - через уполномоченных цехов, отделов, структурных подразделений) _____ и _____ числа каждого месяца либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

2.1.3. Производить ежегодную индексацию заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (указывается порядок индексации).

2.1.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.6. Установить с «___» _____ минимальную месячную тарифную ставку рабочего I разряда основного производства (оклад) или месячную заработную плату (без учета компенсационных и стимулирующих выплат) работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в размере _____ руб.

В соответствии с Отраслевым соглашением (пункт 3.1) минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда основного производства (оклад) или месячная заработная плата (без учета компенсационных и

стимулирующих выплат) работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должны устанавливаться в размере не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

Разъяснения по величине прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации для определения минимальной месячной тарифной ставки рабочего I разряда основного производства (оклада) или месячной заработной платы (без учета компенсационных и стимулирующих выплат) работника ежегодно даются в соответствии с частью 3 пункта 14.2 Отраслевого соглашения Отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

2.1.7. Систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливать согласно приложениям N ____ .

2.1.8. При выполнении работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда оплату труда работников производить по повышенным тарифным ставкам (окладам) в соответствии с приложением № ____ .

В связи с изменениями, внесенными Федеральным законом от 28.12.2013 №421-ФЗ в статьи 146 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации, оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (согласно части 3 статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.9. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере ____ процентов тарифной ставки (оклада) (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законодательством).

В соответствии с Отраслевым соглашением (пункт 3.6) доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 40 % часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время, а работникам охраны – 35%.

2.1.10. Выплачивать работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительное вознаграждение в размере _____ .

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда (норм времени, выработки, численности) может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

2.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

Перечень действующих на момент подписания сторонами Договора норм труда в организации представлен в приложении № ____ .

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах _____ .

2.3.2. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения организации (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в размерах _____ .

2.3.3. Стороны договорились, что работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные, полевое довольствие, иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома организации в размерах и порядке согласно приложению № ____ .

Перечень соответствующих работ, профессий, должностей работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При отнесении работ к разъездным, предлагается руководствоваться Положением о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ в строительстве, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 1 июня 1989 г. № 169/10-87.

В соответствии с данным положением надбавка за разъездной характер работ устанавливалась работникам, выполняющим работы на объек-

тах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения организации, в связи с поездками в нерабочее время от места нахождения организации (сборного пункта) до места работы на объекте и обратно. При этом минимальное время поездки в нерабочее время от места нахождения строительной организации или сборного пункта до места работы на объекте и обратно за день должно было составлять не менее двух часов.

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации информацию о возможном массовом увольнении.

В соответствии со статьей 82 ТК РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Согласно Отраслевому соглашению (пункт 5.1.5, часть 2) массовым увольнением считается увольнение из организации по инициативе работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней, 200 и более человек в течение 60 календарных дней, 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

3.2. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам:

предпенсионного возраста (за __ года до пенсии);
проработавшим в организации более __ лет.

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

3.4. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);

- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;

- приостанавливает прием новых работников;

- содействует работникам, желающим повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другие профессии;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

В соответствии с пунктом 5.1.3 Отраслевого соглашения работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с ликвидацией Организации (филиала), по сокращению численности или штата работников Организации, предоставляется дополнительное время общей продолжительностью равной одному рабочему дню в месяц для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, - _____ процентов среднего месячного заработка;

- от 5 по 10 лет - ____ процентов среднего месячного заработка.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Работникам устанавливается следующий режим рабочего времени: (включая непрерывные производства и суммированный учет рабочего времени, а также вахтовый метод работы).

В связи с изменениями, внесенными Федеральным законом от 28.12.2013 года №421-ФЗ в статью 92 ТК РФ, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

При этом продолжительность рабочего времени конкретного работника согласно части второй статьи 92 ТК РФ устанавливается трудовым

договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени (не более 36 часов) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами (часть третья статьи 92 ТК РФ).

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой неделе – 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

(Часть вторая статьи 94 ТК РФ).

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 настоящего Кодекса:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

(Часть третья статьи 94 ТК РФ).

Согласно части третьей статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №421-ФЗ при реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком,

условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

(часть первая статьи 104 ТК РФ).

В соответствии с пунктом 4.2 Отраслевого соглашения продолжительность рабочего времени при суммированном учете рабочего времени (в том числе и при вахтовом методе работ) должна быть не более 12 часов в сутки при условии, что продолжительность рабочего времени не превышает нормального числа рабочих часов за учетный период. Работникам военизированной, сторожевой, пожарной охраны, членам ремонтно - восстановительных бригад, а также работникам автомобильных газозаправочных и автозаправочных станций может устанавливаться иная продолжительность ежедневного рабочего времени с организацией внутреннего отдыха.

4.2. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в соответствии с Перечнем указанных работ, прилагаемых к Коллективному договору.

4.3. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с _____ до _____ (указать время).

4.4. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. (Перечень таких работ, а также мест для отдыха и приема пищи прилагается к Коллективному договору.)

4.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. (Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, и их продолжительность прилагаются к Коллективному договору.)

В соответствии с частью I статьи 117 (в редакции Федерального закона от 28.12.2013 №421-ФЗ) Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 и 4 степени либо опасным условиям труда (не менее 7 календарных дней).

4.6. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА.

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме ____ руб. (не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)).

5.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № ____ .

5.1.3. Провести специальную оценку условий труда следующих рабочих мест (указать перечень).

5.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

5.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, смываю-

щие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке в соответствии по перечню профессий и должностей согласно приложению № ____.

5.1.9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда:

молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей согласно приложению № ____;

лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей согласно приложению № ____.

5.1.10. Финансировать работу комитета (комиссии) по охране труда, выделять помещения, предоставлять средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивать необходимой нормативно-технической документацией, организовывать обучение и аттестацию членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств работодателя или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

5.1.11. Обеспечивать работу уполномоченных по охране труда, организовывать их обучение охране труда за счет средств работодателя, представлять им время для осуществления функций контроля.

5.1.12. Обеспечивать участие представителей Профсоюза, уполномоченных по охране труда Профсоюза в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах.

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

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

5.3. Профсоюзная организация осуществляет общественный контроль состояния условий и охраны труда в Организации, проводит среди работников разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции работников в части соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, а также безопасности и здоровью коллег по работе.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.

Работодатель обязуется:

6.1. Выплачивать единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) в случаях:

гибели работника - (указывается величина пособия);
получения работником инвалидности - (указывается величина пособия);
получения профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности - (указывается величина пособия).

В соответствии с Отраслевым соглашением (пункт 7.1.1) величина единовременного денежного пособия с учетом выплаты в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» составляет не менее:

10 годовых заработков – при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы;

5 годовых заработков – при установлении инвалидности 2 группы;

1 годового заработка – при установлении инвалидности 3 группы;

0,5 годового заработка – при временной утрате трудоспособности более 4 месяцев подряд;

1 годового заработка – при получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности.

В годовой заработок включаются расходы на оплату труда соответствующего работника в соответствии со статьей 255 Налогового кодекса Российской Федерации за календарный год, предшествующий несчастному случаю.

Величина единовременной денежной выплаты для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, определяется с учетом применяемых в организации систем соответствующего добровольного страхования.

6.2. Улучшать жилищные условия работников организации в соответствии с Положением об обеспечении работников организации жильем и предоставлении работникам за счет средств организации заемных денежных средств и субсидий для приобретения или строительства жилья (приложение № ____).

6.3. Выделить средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и членов их семей в сумме _____.

6.4. Осуществлять страховые платежи за счет средств организации по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей в размерах _____.

6.5. Произвести уплату взносов за счет средств организации по договорам добровольного пенсионного страхования работников (договорам негосударственного пенсионного обеспечения), заключенным в пользу работников со страховыми организациями (негосударственными пенсионными фондами) в следующих размерах _____ .

6.6. Производить выплату единовременного пособия при увольнении работника в связи с выходом на пенсию в размерах _____ .

6.7. Производить доплату к государственным пенсиям бывшим работникам организации в размерах _____, если они не получают дополнительные пенсии из негосударственных пенсионных фондов.

6.8. Осуществлять возмещение оплаты работниками содержания детей в дошкольных учреждениях за счет средств Организации в следующих размерах _____.

6.9. Компенсировать затраты работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря за счет средств организации в следующих размерах _____ .

6.10. Лицам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, производить оплату раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Работодатели оплачивают работнику стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работников и членов их семей устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации.

Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Данная компенсация предоставляется работнику и членам его семьи только по основному месту работы работника.

6.11.

6.12. Осуществлять оплату учреждениям здравоохранения услуг, оказываемых работникам, в порядке и размерах согласно приложению № ____ .

6.13. Производить единовременную выплату (выплату материальной помощи) работнику при уходе в отпуск в размере _____.

6.14. Предоставлять по заявлениям работников дополнительные отпуска по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы в связи с:

- рождением ребенка – (продолжительность);
- собственной свадьбой – (продолжительность);
- свадьбой детей – (продолжительность);
- призыва сына на военную службу - (продолжительность);
- в связи с Днем знаний (1 сентября) матерям или другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс) – (продолжительность);
- смертью членов семьи или близких родственников - (продолжительность).

6.15. Производить доплату к пособию по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, исчисленному в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», в следующих размерах _____ .

6.16. Производить выплату единовременного пособия работающим в организации женщинам при рождении ими ребенка в размере _____ .

6.17. Осуществлять выплату работнику (матери, отцу), находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, ежемесячного пособия в размере _____ .

6.18. Организовывать повышение квалификации женщин после их выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком.

Раздел 7. Работа с молодежью.

К молодежи относятся лица в возрасте до ____ лет.

В Отраслевом соглашении к молодежи относятся лица в возрасте до 35 лет, если в законодательстве, а также в коллективном договоре организации, локальном нормативном акте не указан иной возраст.

В целях усиления социальной защищенности молодых работников работодатель обязуется:

7.1. Создать совместно с профсоюзным органом общественный совет (комиссию) по работе с молодежью в организации и содействовать его деятельности.

7.2. Обеспечить ежегодное квотирование рабочих мест для выпускников учебных заведений, а также для работников, ранее работавших в организации после прохождения ими военной службы по призыву в количестве _____.

7.3. Оказывать материальную помощь молодым работникам, возвратившимся на работу в организацию после прохождения военной службы в размерах _____.

7.4. Предоставлять займы и (или) субсидии молодым работникам для приобретения жилья и обзаведения домашним хозяйством (производить выплаты по процентам за кредиты на приобретение жилья) в соответствии с действующими в Организации положениями.

7.5. Создавать условия для повышения квалификации и профессионального роста молодых работников.

7.6. Выплачивать ежемесячную доплату к стипендии в размерах _____ студентам организаций профессионального образования, направленным Организацией на учебу, в зависимости от успеваемости.

7.7. Выплачивать процентную надбавку к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

7.8. Содействовать организации активного отдыха, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать представителям профсоюзных организаций и вышестоящих органов Профсоюза беспрепятственный доступ к рабочим местам в Организациях, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.1.2. Создавать условия для реализации права Профсоюза по уполномочию работников иметь в соответствии с п.3 статьи 16 Федерального закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» своих представителей в коллегиальных органах управления Организацией при рассмотрении социально-трудовых вопросов и связанных с ними экономических отношений.

Пример:

Предоставить возможность участия председателю профсоюзного комитета в работе Правления Организации.

8.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и осуществления контроля его выполнения.

8.1.4. Предоставить выборным органам профсоюзной организации бесплатно для обеспечения уставной деятельности необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного органа и для проведения профсоюзных собраний (конференций), транспортные средства, средства связи (в том числе доступ в Интернет), оргтехнику и другие технические средства и обеспечить их обслуживание.

8.1.5. Перечислять профсоюзной организации денежные средства в размере _____ (не менее 0,3 процента от фонда заработной платы) на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

8.1.6. Ежемесячно и бесплатно обеспечивать взимание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на основе их личных письменных заявлений и перечисление их на счет профсоюзной организации одновременно с перечислением средств на заработную плату работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.1.7. Предоставлять в рабочее время членам выборных органов профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, время (указать количество часов в течение определенного периода) для проведения профсоюзной работы с сохранением среднего заработка.

8.1.8. Перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства, необходимые для оплаты труда председателя профсоюзной организации в размерах _____ и в сроки, установленные пунктом 2.1.2 настоящего Коллективного договора.

8.1.9. Перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства в размерах необходимых для обеспечения (согласно статье 375 ТК РФ) освобожденных профсоюзных работников такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работников Организации.

8.2. Профсоюзная организация во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений представляет интересы членов Профсоюза.

Орган профсоюзной организации может представлять интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии уплаты ими ежемесячных взносов «солидарности» в размере 1 % от заработной платы.

8.3. При участии в управлении профсоюзная организация обязуется:

8.3.1. Не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателя.

8.3.2. Оказывать содействие работодателю при решении вопросов, связанных с деятельностью Организации, в органах государственной власти, местного самоуправления, государственных внебюджетных фондах.

8.3.3. Содействовать распространению положительного имиджа Организации.

8.3.4. Принимать в возможно короткий срок меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, при наличии предпосылок для их возникновения – своевременно информировать об этом работодателя.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (либо в порядке, который устанавливается коллективным договором).

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора (приложение N ____).

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодатель обязуется ежегодно информировать профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении Организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

9.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.9. Настоящий Договор заключен сроком на _____ лет (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного Договором).

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Правила внутреннего трудового распорядка (если они принимаются в составе Коллективного договора).

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), тарифных коэффициентов по тарифно-квалификационным группам.

Положение о системах оплаты труда, доплатах и надбавках компенсационного и стимулирующего характера.

Перечни производств (работ) с тяжелыми, особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.

Положение о премировании работников.

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

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет.

Положение об установлении работникам надбавок к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, за классность, допуск к государственной тайне и т.п.

Размер и порядок выплаты работникам дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе.

Перечень действующих на момент подписания сторонами Коллективного договора норм труда в организации.

Размеры и порядок возмещения расходов работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, и перечень работ, профессий, должностей этих работников.

Перечень работ, продолжительность которых в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

Перечень работ, на которых по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно и работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Список работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, и его продолжительность.

План мероприятий по охране труда.

Смета расходования средств на охрану труда.

Перечень рабочих мест, на которых проводится специальная оценка условий труда.

Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдается специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

Перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Перечень профессий и должностей, которым предоставляется лечебно-профилактическое питание.

Положение об обеспечении работников организации жильем и предоставлении работникам за счет средств организации заемных денежных средств и субсидий для приобретения или строительства жилья.