

**МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ (ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ) САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И  
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Дата образования 13 марта 1931года  
190098, пл. Труда, дом 4, пом. 142, тел/факс:(812) 571-54-04

---

**Информационный Бюллетень Комитета**  
( Издаётся с июня 1995 года)



# Мой профком

Информационный                      Бюллетень                      Комитета

**СПЕЦИАЛЬНЫЙ ВЫПУСК**

№ 106

Методические рекомендации по ведению коллективных  
переговоров и заключению коллективных договоров

2012 год

## **СОДЕРЖАНИЕ**

1. Введение .....	стр.3
2. Общие положения .....	стр.4
3. Коллективные переговоры и заключение коллективного договора .....	стр. 5-14
4. Перечень вопросов, отнесенных Трудовым кодексом РФ к ведению коллективно-договорного регулирования .....	стр.15-17
5. Форма протокола заседания профсоюзного комитета ...	стр.18
6. Форма протокола общего собрания (конференции) работников .....	стр.19
7. Форма уведомления работодателя .....	стр.19
8. Форма приказа работодателя .....	стр.20
9. Примерное Положение о порядке ведения коллективных переговоров .....	стр. 21-22
10. Форма протокола двухсторонней комиссии .....	стр.22
11. Форма протокола разногласий .....	стр.23
12. Форма письма работодателя в орган по труду .....	стр.24
13. Перечень сведений, представляемых работодателем при регистрации коллективного договора .....	стр.24
14. Макет коллективного договора .....	стр.27-38

## **Уважаемые коллеги!**

Основным направлением деятельности выборных профсоюзных органов является защита индивидуальных и коллективных прав и интересов членов Профсоюза на основе развития социального партнерства через систему отраслевых, региональных, территориальных соглашений и Коллективных договоров.

Учитывая, что социальное партнерство в современных условиях – важнейший элемент выполнения защитных функций профсоюзов, на 2010-2015 годы поставлена задача – добиваться охвата коллективными договорами всех членов Профсоюза и его организаций.

Основой системы социального партнерства является коллективное нормотворчество, краеугольным камнем которого выступает коллективный договор, так как охватывает и действия по принятию обязательств сторонами в социально-трудовой сфере, и деятельность по совместному их осуществлению.

В настоящее время через коллективные договоры социально-трудовые отношения с работодателями регулируют работники – члены профсоюза в 370 организациях, независимо от их ведомственной принадлежности и численного состава. Заключенные коллективные договоры действительно обеспечивают членам Профсоюза не только защиту их экономических, трудовых и социальных интересов, но и содержат гарантии деятельности профсоюзных организаций. Средняя величина экономической выгоды от мероприятий (обязательств), включенных в коллективные договоры, зависит от хозяйствующих условий Работодателя и составляет от 3000 рублей до 40000 рублей на 1 работника в год.

Предлагаемые вашему вниманию методические рекомендации разработаны в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы социального партнерства между работниками и работодателями.

В настоящем сборнике также приведены формы документов, сопровождающие проведение коллективных переговоров по заключению коллективного договора.

Выражаем уверенность, что предложенный материал найдет практическое применение в работе первичных профсоюзных организаций и профсоюзного актива.

Надеемся и рассчитываем на ваше дальнейшее активное участие в развитии и совершенствовании системы социального партнерства и отзывы о настоящем пособии.

**Желаем успеха!**

**Отдел экономической работы и социального  
партнерства аппарата Межрегиональной  
организации Профсоюза**

Сокращения, применяемые в тексте бюллетеня:

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ФЗ – Федеральный закон

ПВТР – Правила внутреннего трудового распорядка

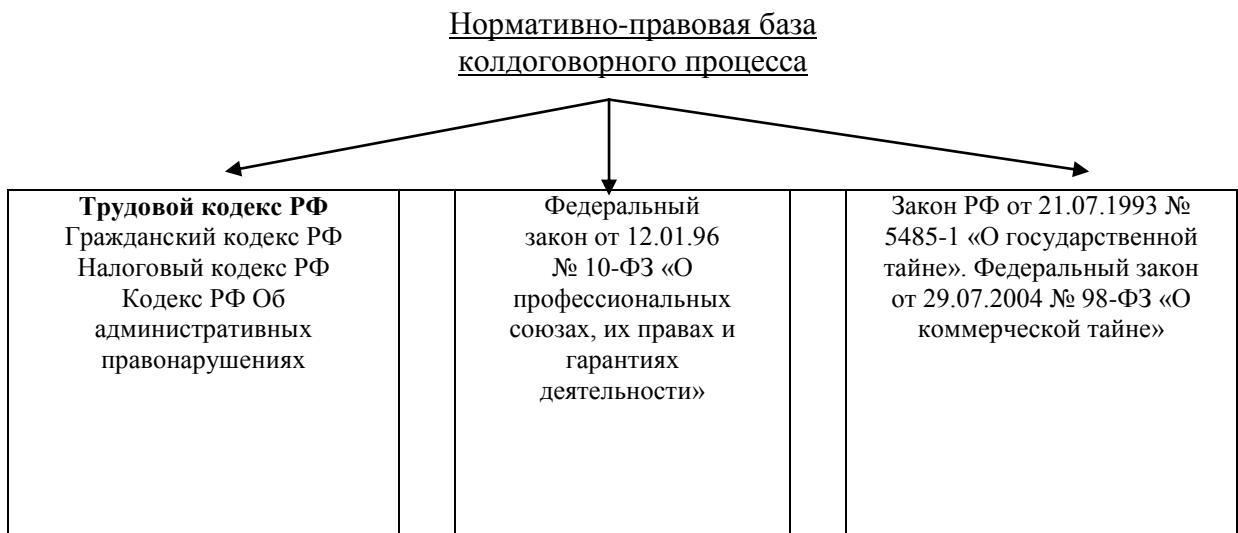
КД – Коллективный договор

Материалы подготовлены в соответствии с действующим законодательством по состоянию на 01.01.2012г.

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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

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



**ВНИМАНИЕ! Признаны утратившими силу:**

Закон Российской Федерации от 11.03.1992 года № 2490-1 “О коллективных договорах и соглашениях”;

Закон Российской Федерации от 24.11.1995 года № 176-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях»;

Закон Российской Федерации от 17.07.1999 года № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»;

Закон Российской Федерации от 23.11.1995 года № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

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.

## ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

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

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

Заключение коллективного договора	Продление	Изменение и дополнение коллективного договора	Примечание
<p>Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором.</p>	<p>Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (Части первая и вторая ст. 43 ТК РФ). (Решение о продлении действия коллективного договора необходимо документально оформить).</p>	<p>Если одна из сторон сочтет невозможным дальнейшее выполнение тех или иных условий коллективного договора или возникнет необходимость включения в коллективный договор дополнительных положений, то заинтересованная сторона должна письменно уведомить об этом другую сторону с указанием причин изменения договора. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ), либо в порядке, установленном коллективным договором.</p>	<p>Если к моменту окончания срока действия коллективного договора представители сторон не заключат новый или не примут решение о продлении действующего, работники на какое-то время могут лишиться установленных им гарантий и льгот, поскольку правовых оснований для их предоставления не будет – действие коллективного договора «автоматически» не продляется.</p>

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

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

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

Коллективный договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ заключается:

**в организации в целом;**

**в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.**

**Представительством<sup>1</sup>** является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица и осуществляет их защиту.

**Филиалом<sup>2</sup>** является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства.

**Обособленное подразделение<sup>3</sup>** – любое территориально обособленное от организации подразделение, по месту нахождения которого оборудованы стационарные рабочие места. Признание обособленного подразделения организации таковым производится независимо от того, отражено или не отражено его создание в учредительных или иных организационно-распорядительных документах организации, и от полномочий, которыми наделяется указанное подразделение. При этом рабочее место считается стационарным, если оно создается на срок более одного месяца.

### **Стороны коллективного договора**

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель (ст.40 ТК РФ).

**Работники** – физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем.

Эти отношения базируются на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 15, 20 ТК РФ).

В данных Рекомендациях под работниками подразумеваются также **государственные и муниципальные служащие**, вступившие в служебные отношения с представителем нанимателя на основании служебного контракта (ст. 73 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе»).

<sup>1</sup> Гражданский кодекс РФ, часть первая, ст. 55;

<sup>2</sup> Гражданский кодекс РФ, часть первая, ст. 55;

<sup>3</sup> Налоговый кодекс РФ, часть первая, ст. 11.

Лица, связанные с организацией гражданско-правовыми отношениями, в том числе и длительного характера, не являются работниками организации, поскольку не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка, самостоятельно определяют условия своего труда, получают вознаграждение не за выполнение трудовой функции, а за конкретные услуги или товары. Коллективный договор на них не распространяется.

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

В коллективном договоре могут быть предусмотрены меры социальной поддержки работодателем определенного круга лиц, не обладающих статусом работника (ветеранов, безработных, несовершеннолетних детей умерших работников и т.д.). На собраниях, связанных с волеизъявлением работников в отношении коллективного договора, могут участвовать пенсионеры и временно не работающие члены Профсоюза.

- **Работодатель** – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном Трудовым кодексом 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 (ст. 20 ТК РФ).

**Представители работников  
(часть вторая ст. 29, ст. ст. 30,31 ТК РФ)**

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют **первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.**

Представитель работников в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации определяется по правилам представительства, установленным Трудовым кодексом РФ (статья 37) в целом для организации.

**ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ**

Ст.29	Ст.30	Ст.31
Представителями работников в социальном партнерстве	1. Интересы работников, являющихся членами	Предусматривает форму тайного голосования для

являются:	профсоюза представляют - первичные профсоюзные организации и профкомы.	избрания иного представителя (представительного органа).
1.Профессиональные союзы		
2.Иные представители, избираемые работниками.	2. Работники, не являющиеся членами профсоюза могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы <b>на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.</b>	

### **Варианты представительства работников (ст. 37 ТК РФ)**

#### **Вариант 1**

В организации действует первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников данной организации, – такая первичная профсоюзная организация имеет право по решению своего выборного органа направить предложение работодателю о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

#### **Вариант 2**

В организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников.

В этом случае в организации проводится общее собрание (конференция) работников, на котором они могут поручить представление своих интересов профсоюзной организации либо иному представителю (ст. 31 ТК РФ). Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих, а конференция - если на ней присутствует не менее 2/3 избранных делегатов (ст. 399 ТК РФ). Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции) (ст. 410 ТК РФ).

Если первичная профсоюзная организация принимает на себя полномочия по представлению интересов всех работников организации, то она вправе установить свои условия для представления интересов работников, не являющихся членами профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых отношений с работодателем (к примеру: перечисление работником через бухгалтерию организации на счет профоргана средств в размере профсоюзного взноса ст. 30 ТК РФ).

Работники на общем собрании (конференции) могут избрать иного представителя (представительный орган) для ведения коллективных переговоров и осуществления других форм социального партнерства в организации или поручить выступать от своего имени уже имеющемуся в организации представительному органу.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий (ст. 31 ТК РФ) и использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (п. 1 ст. 16 Закона № 10-ФЗ). А поскольку одно из основных прав профсоюзов – это право на ведение коллективных переговоров, то даже самая малочисленная первичная



профсоюзная организация не может быть исключена из переговорного процесса. Профсоюз имеет право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации (п. 3 ст. 16 Закона № 10-ФЗ). Следует настаивать, чтобы доля участия профсоюзных представителей в этих органах была не меньшей, чем отношение численности членов профсоюза ко всем работникам организации.

### **Вариант 3**

Если в организации действуют две или более профсоюзные организации разных отраслевых профсоюзов, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя (но каждая из них объединяет менее половины работников) – в этом случае они могут создать единый представительный орган данных профорганизаций. В состав единого представительного органа должны быть включены представители каждой из первичных профорганизаций пропорционально численности членов профсоюзной организации (при этом в его состав необходимо включить не менее одного представителя от каждой из первичных профорганизаций, создавших единый представительный орган).

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации разных отраслевых профсоюзов, 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 профоргана поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

В случаях, когда первичная профсоюзная организация не определена, на общем собрании (конференции) работников тайным голосованием избирается из числа работников иной представитель (представительный орган) с наделением его собранием (конференцией) соответствующими полномочиями.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган первичных профсоюзных организаций, либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров (часть 2-4 ст. 37 ТК РФ), обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все остальные первичные профсоюзные организации, действующие у этого работодателя, о начале коллективных переговоров и **в течение последующих пяти рабочих дней обязаны с их согласия** создать единый представительный орган (см. выше вариант 3), либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа (часть пятая ст. 37 ТК РФ).

Если в указанный срок первичные профсоюзные организации не сообщат свое решение или не направят своих представителей, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профорганизациями, не участвующими в коллективных переговорах, **в течение одного месяца с даты начала коллективных переговоров** сохраняется право направить своего представителя в состав единого представительного органа.

Каждая первичная профорганизация выбирает своего представителя самостоятельно.

### ***Представители работодателя*** **(ст.ст. 33, 40 ТК РФ)**

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем **в организации представляют** руководитель организации, работодатель – индивидуальный

предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами и локальными нормативными актами (часть первая ст. 33 ТК РФ).

Представителем работодателя в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации в проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора является руководитель соответствующего структурного подразделения или иное лицо, наделенные на это учредителем (собственником) необходимыми полномочиями (часть пятая ст. 40 ТК РФ).

## ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

### **1. Подготовка к коллективным переговорам.**

Необходимость в проведении коллективных переговоров возникает у профорганизации в следующих случаях:

- в организации отсутствует коллективный договор;
- необходимо внести изменения в действующий коллективный договор;
- в целях урегулирования возникших при заключении коллективного договора разногласий, оформленных соответствующим протоколом;
- срок действия коллективного договора заканчивается;
- изменяется собственник имущества организации;
- организация реорганизуется;
- в других случаях, когда в этом есть необходимость.

До проведения коллективных переговоров профорганизация может провести подготовительную работу, предусматривающую анализ социально-экономического положения организации с целью формирования обоснованных требований к работодателю.

Работодатель (его представитель) обязан предоставить профорганизации бесплатно полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора. Представители работников, получившие от работодателя информацию, отнесенную в установленном законом порядке к служебной или коммерческой тайне, не вправе её разглашать.

### **Инициирование переговоров.**

Решение о проведении переговоров с целью заключения коллективного договора с работодателем принимает профсоюзный комитет согласно пунктам 6.12.17. и 6.12.29.

Общего положения о первичных организациях Профсоюза. В первичных организациях с численностью до 15 человек указанное решение принимает профсоюзное собрание.

Решение принимается простым большинством голосов и оформляется протоколом (см. примерную форму протокола в приложении № 1).

В случае, если профсоюзная организация объединяет менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов этой профсоюзной организации (см. приложение № 2).

После принятия решения о проведении коллективных переговоров с целью заключения коллективного договора необходимо уведомить работодателя о проявленной инициативе по проведению коллективных переговоров, направив ему соответствующее предложение.

*Инициатором проведения коллективных переговоров, а также подготовки заключения или изменения коллективного договора вправе выступить любая из сторон..Наличие в организации совета трудового коллектива не является основанием для отказа первичной профсоюзной организации от участия в коллективных переговорах по заключению коллективного договора.*

Предложение о проведении коллективных переговоров оформляется в письменном виде и официально, с соответствующей регистрацией, направляется противоположной стороне (примерную форму предложения о коллективных переговорах работодателю см. в приложении №3).

## **2. Ведение коллективных переговоров.**

Представители стороны, получившие предложение о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей со своей стороны для участия в составе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Приступая к переговорам, стороны на равноправной основе образуют комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением (ст.35 ТК РФ). Количество лиц, направляемых для работы в комиссию, каждая сторона определяет самостоятельно. Рекомендуется каждой из сторон выдвигать в комиссию равное число ее членов.

Состав комиссии по ведению коллективных переговоров, согласованные сторонами порядок, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, место проведения и периодичность заседаний комиссии рекомендуется оформлять приказом по организации (см. приложение №4).

### **Порядок работы комиссии по ведению коллективных переговоров.**

Представители сторон в составе комиссии по ведению коллективных переговоров на период их ведения:

- освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более 3-х месяцев;
- не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя, за исключением совершения проступка, за который в соответствии с ТК РФ предусмотрено увольнение с работы.

Комиссия работает на постоянной основе и по мере необходимости сторонами коллективного договора производится замена своих представителей.

Комиссия утверждает график переговорного процесса и планирует повестки дня своих заседаний. Проведение заседаний комиссии осуществляют ее сопредседатели поочередно.

Каждая сторона вырабатывает предложения в проект коллективного договора.

Условия деятельности комиссии следует закрепить Положением о порядке ведения переговоров между работниками и работодателем (приложение №5), утверждаемым приказом работодателя и постановлением профсоюзного комитета. (или приказом представителя работодателя по согласованию с профкомом ).

### ***Заседания комиссии, ее решения оформляются протоколами.***

Работа комиссии по ведению коллективных переговоров завершается составлением согласованного текста коллективного договора.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (см. стр.15-17)

Правила внутреннего трудового распорядка, разрабатываются совместно с коллективным договором и, как правило, являются его приложением.

Сторонам, участвующим в переговорах, предоставляется полная свобода в определении содержания и структуры коллективного договора.

Профорганизация вправе разработать свой проект коллективного договора, который доводится до сведения работников с целью обсуждения его положений в структурных подразделениях организации.

По результатам обсуждений на рассмотрение комиссии по ведению коллективных переговоров выносятся замечания и дополнения, предложенные работниками.

Работодатель обязан обеспечить представителям работников возможность доведения разработанного ими проекта коллективного договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения собраний, консультаций, места для размещения стендов. Профсоюзная сторона до подписания коллективного договора вправе представлять его для профсоюзной экспертизы в Комитет Межрегиональной организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.

### **3. Подписание коллективного договора.**

Коллективные переговоры завершаются подписанием коллективного договора.

Стороны обязаны заключить коллективный договор на согласованных условиях в течение 3 месяцев с момента начала коллективных переговоров.

Положения коллективного договора, по которым стороны не пришли к согласию, включаются в протокол разногласий ( см. приложение № 6 ), дата составления которого является моментом начала коллективного трудового спора.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с законодательством.

Коллективный договор подписывают:

- со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации;
- со стороны работодателя – руководитель организации или иное уполномоченное лицо (например, руководитель филиала юридического лица, действующий на основании соответствующей доверенности).

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами либо со дня, установленного в коллективном договоре, и действует в течение всего срока, который не может превышать трех лет. Стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

### **4. Регистрация коллективного договора.**

Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду ( для организаций Санкт-Петербурга в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, расположенного по адресу: СПб, ул. Галерная, д.7; для организаций Ленинградской области в Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области, расположенный по адресу: СПб, Трамвайный пр. д. 12, корп.2) в 4-х экземплярах.

Все экземпляры (оригиналы) должны быть пронумерованы, прошиты, подписаны и заверены подписями и печатями сторон коллективного договора.

Коллективный договор сопровождается:

- письмом руководителя организации с просьбой о проведении уведомительной регистрации ( приложение №7);
- перечнем сведений, представляемых работодателем при регистрации коллективного договора ( приложение №8).

Уведомительный характер регистрации предполагает недопустимость отказа органов по труду в такой регистрации независимо от наличия замечаний по форме или содержанию коллективного договора. При наличии замечаний орган по труду оформляет их

соответствующим актом и предлагает сторонам устранить допущенные нарушения. В случае, если орган по труду выявит условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, он сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда.

Для осуществления мониторинга социального партнерства один экземпляр коллективного договора представляется в Комитет Межрегиональной организации Профсоюза.

#### **5. Контроль за выполнением коллективного договора.**

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется в порядке установленном:

- сторонами в форме их заслушивания на общем собрании (конференции) работников организации. При этом сроки отчета представителей сторон должны быть установлены в коллективном договоре или в решении общего собрания работников;
- соответствующим органом по труду;

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

Представители работодателя, виновные в непредставлении необходимой информации при осуществлении контроля за его выполнением несут ответственность в соответствии со ст. 5.29. Кодекса об административных правонарушениях (КоАП).

Функции контроля также осуществляет комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений отдельных работников, профсоюзного комитета, работодателя.

Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств коллективного договора, подвергаются штрафу в размере, установленном ст.5.31 КоАП.

Привлечение к ответственности осуществляет государственная инспекция труда (ст. 23.12. КоАП).

Извлечение

## **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

### **КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ**

от 30.12.2001 № 195-ФЗ

(в ред. Федеральных законов от 25.04.2002 № 41-ФЗ,

от 07.05.2007 № 66-ФЗ, от 10.05.2007 № 70-ФЗ,

от 20.04.2007 № 54-ФЗ, с изменениями, внесенными Федеральным законом от 22.06.2007 № 116 – ФЗ, от 27.07.2010 N 239-ФЗ).

**Статья 5.28. Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения.**

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного **законом** срока проведения переговоров, а равно не обеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

**Статья 5.29. Непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.**

Непредставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, – влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

**Статья 5.30. Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения.**

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

**Статья 5.31. Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению.**

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

**Статья 5.32. Уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах.**

Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), - влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

**Статья 5.33. Невыполнение соглашения.**

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, - влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей.

**Статья 5.34. Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки.**

Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки – влечет наложение административного штрафа в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей.

**Статья 23.12. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

1. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, рассматривает дела об административных правонарушениях, предусмотренных [частью 1 статьи 5.27](#), [статьями 5.28 - 5.34](#), [5.44](#) настоящего Кодекса.

2. Рассматривать дела об административных правонарушениях от имени органа, указанного в **части 1** настоящей статьи, вправе:

- 1) главный государственный инспектор труда Российской Федерации, его заместители;
- 2) главный государственный правовой инспектор труда Российской Федерации;
- 3) главный государственный инспектор Российской Федерации по охране труда;
- 4) руководители структурных подразделений федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда);
- 5) руководители территориальных органов федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда);
- 6) руководители структурных подразделений территориальных органов федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда);
- 7) главные государственные инспектора труда;
- 8) старшие государственные инспектора труда;
- 9) государственные инспектора труда.

Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 статьи 5.27, статьями 5.28 – 5.34, 5.44 настоящего Кодекса.

Рассматривать дела об административных правонарушениях от имени органов, указанных в части 1 настоящей статьи, вправе:

- главный государственный инспектор труда Российской Федерации, его заместители;
- главный государственный правовой инспектор труда Российской Федерации;
- главный государственный инспектор Российской Федерации по охране труда;
- руководители структурных подразделений федеральной инспекции труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспектора труда, государственные инспектора труда.

## **Перечень вопросов, отнесенных Трудовым кодексом РФ к ведению коллективно-договорного регулирования.**

### **3.1. Общие вопросы трудовых отношений.**

<b>№</b>	<b>Статья</b>	<b>Правоотношения, регулируемые коллективным договором и связанные с его выполнением</b>
1.	ст.8 ТК РФ	При принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывается мнение выборного органа профсоюзной организации.
2.	ст.39 ТК РФ	Определение порядка компенсации затрат и гарантий работникам, связанным с участием в коллективных переговорах.
3.	Ст.52,53 ТК РФ	Регулирование прав и определение форм участия работников в управлении организацией.

### 3.2. Трудовой договор.

4.	Ст.57,73 ТК РФ	Отнесение к компетенции коллективного договора установление существенных условий трудовых договоров.
5.	ст.272 ТК РФ	Определение особенностей трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет.
6.	ст.82 ТК РФ	Установление порядка согласования работодателем с профсоюзным комитетом решений, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

### 3.3. Рабочее время.

7.	ст.96 ТК РФ	Определение списка работ, продолжительность которых в дневное и ночное время уравнивается.
8.	ст.100 ТК РФ	Установление параметров и характеристик режима рабочего времени.
9.	ст.101 ТК РФ	Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем.
10.	ст.103 ТК РФ	Составление графиков сменности.
11.	ст.104 ТК РФ	Определение в рамках Правил внутреннего трудового распорядка организации, порядка введения суммированного учета рабочего времени.

### 3.4. Время отдыха

12.	ст.108 ТК РФ	Установление через Правила ВТР времени продолжительности перерывов для отдыха и питания и (или) Перечня работ, где по условиям производства предоставление такого перерыва невозможно и определение мест для приема пищи.
13.	ст.111 ТК РФ	Установление второго выходного дня при пятидневной рабочей неделе.
14.	ст. 116 ТК РФ	Установление дополнительных отпусков
15.	ст.119 ТК РФ	Определение продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем
16.	ст.121 ТК РФ	Установление периодов времени, включаемых в зачет стажа работы для предоставления отпуска.
17.	ст.128 ТК РФ	Определение случаев обязательного предоставления отпуска без сохранения заработной платы.
18.	Ст.253 ТК РФ	Установление дополнительных отпусков без сохранения заработной платы работникам, осуществляющим уход за детьми.

### 3.5. Оплата и нормирование труда

19.	ст.129 ТК РФ	Установление системы оплаты труда
20.	ст.131 ТК РФ	Установление форм оплаты труда отличных от денежной
21.	ст.134 ТК РФ	Установление порядка индексации заработной платы (во внебюджетных организациях)
22.	ст.135 ТК РФ	Установление систем заработной платы, размеров ставок, окладов, различного рода выплат (за исключением организаций, финансируемых полностью из бюджета)
23.	ст.136 ТК РФ	Установление места и сроков (дней) выплаты заработной



		платы, определение условий её перечисления.
24.	ст.139 ТК РФ	Установление иных, нежели в законе, периодов расчета средней заработной платы.
25.	ст.143 ТК РФ	Определение тарифной системы оплаты труда (во внебюджетной сфере)
26.	ст.144 ТК РФ	Установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок.
27.	ст.147 ТК РФ	Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
28.	ст.149 ТК РФ	Установление доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в т.ч. при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы в выходные и праздничные дни)
29.	ст.152 ТК РФ	Определение конкретных размеров оплаты сверхурочных работ
30.	ст.154 ТК РФ	Определение конкретных размеров повышенной оплаты труда за работу в ночное время.
31.	ст.158 ТК РФ	Сохранение за работником прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции)

### **3.6. Гарантии и компенсации.**

32.	ст.173, 174, 175, 176 ТК РФ	Установление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации
33.	ст.168 ТК РФ	Определение порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками.
34.	ст.178 ТК РФ	Установление иных, помимо предусмотренных законом, случаев выплат выходных пособий и (или) повышенных размеров пособий.
35.	ст.179 ТК РФ	Определение иных, помимо предусмотренных законом, категорий работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе.
36.	Ст.180 ТК РФ	Определение мер, при возможном массовом высвобождении работников.
37.	Ст.196 ТК РФ	Установление гарантий работникам, проходящим профессиональную подготовку

### **3.7. Трудовая дисциплина.**

38.	ст.189 ТК РФ	Определение условий, создание которых необходимо для соблюдения работниками дисциплины труда.
39.	ст.190 ТК РФ	Разработка и согласование Правил ВТР
40.	ст.191 ТК РФ	Определение иных, помимо установленных законом, видов поощрений работников за труд

### **3.8. Охрана труда.**

41.	ст.218 ТК РФ	Инициирование создания комиссий (комитетов) по охране труда
42.	ст.219ТК РФ	Установление компенсаций за тяжелые работы, вредные

		(опасные) условия труда
43.	ст.41 ТК РФ	Определение мер, по улучшению условий охраны труда, в том числе при работе женщин, молодежи.

### 3.9. Обеспечение деятельности профорганизации

44.	ст.314 ТК РФ	Определение условий освобождения работников-членов выборных органов от работы для выполнения своих общественных обязанностей и порядок оплаты этого времени
45.	ст.375 ТК РФ	Предоставление освобожденным от основной работы профсоюзным работникам тех же гарантий и льгот, что и другим работникам организации.
46.	ст.377 ТК РФ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• установление дополнительных по сравнению с законом, условий обеспечения деятельности профорганов в части предоставления им помещений, оборудования, оргтехники, нормативной правовой документации и т .д.;</li> <li>• предоставление работодателем профкому зданий, сооружений, оборудования, инвентаря для организации отдыха, культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;</li> <li>• определение размеров и порядка перечисления профорганизации денежных средств, выделяемых работодателем, для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;</li> <li>• определение порядка перечисления работодателем, удержанных из заработной платы работников членских профсоюзных взносов;</li> <li>• определение порядка перечисления работодателем “взносов солидарности”</li> <li>• установление оплаты труда председателя первичной профорганизации за счет средств работодателя</li> </ul>

ПРОТОКОЛ  
заседания профсоюзного комитета  
первичной организации

Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ

Санкт-Петербург (Ленинградская область)

“ \_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Избрано в состав профкома \_\_\_ чел.

Присутствуют на заседании \_\_\_ чел.

Приглашены: \_\_\_\_\_

Председательствующий \_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. О проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора на 20\_\_ - 20\_\_ годы.

2. О представителях работников в состав комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

1. СЛУШАЛИ: председателя первичной профорганизации

Выступили: \_\_\_\_\_ (ФИО, краткое содержание выступления)

1. ПОСТАНОВИЛИ:

1.1. В соответствии с ч.2 ТК РФ, п.2.2.3. Устава Профсоюза инициировать проведение коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора и поручить председателю первичной профорганизации в срок до “ \_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. подготовить и направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров.

Результаты голосования \_\_\_\_\_.

2. СЛУШАЛИ: О назначении представителей работников в состав комиссии по ведению коллективных переговоров, разработке и заключению коллективного договора.

Выступили: \_\_\_\_\_ (ф.и.о. выступивших и их предложения)

Предложено назначить в состав комиссии по ведению коллективных переговоров следующих представителей работников:

1) \_\_\_\_\_;

2) \_\_\_\_\_;

3) \_\_\_\_\_.

2. ПОСТАНОВИЛИ:

2.1. Назначить в состав комиссии по ведению коллективных переговоров следующих представителей от стороны работников:

1) \_\_\_\_\_;

2) \_\_\_\_\_;

3) \_\_\_\_\_.

2.2. Уполномочить председателя первичной профорганизации \_\_\_\_\_ согласовать проект соответствующего приказа работодателя о формировании комиссии по разработке и заключению коллективного договора.

Результаты голосования \_\_\_\_\_.

Председатель первичной \_\_\_\_\_ (подпись)

профорганизации

Секретарь

(подпись)

ПРОТОКОЛ  
Общего собрания (конференции) работников  
(наименование организации)

Всего работающих (избрано делегатов) \_\_\_\_\_ чел.  
 Присутствуют \_\_\_\_\_ чел.  
 Председательствующий \_\_\_\_\_  
 Секретарь \_\_\_\_\_  
 Приглашенные \_\_\_\_\_  
 Состав счетной комиссии \_\_\_\_\_

ПОВЕСТКА ДНЯ.

О наделении полномочиями первичную профсоюзную организацию \_\_\_\_\_ (наименование) на представительство интересов всех работников организации в том числе, не являющихся членами Профсоюза при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, а также осуществлении контроля за его выполнением.

СЛУШАЛИ:

О наделении полномочиями первичную профсоюзную организацию \_\_\_\_\_ (наименование) на представительство интересов работников, не являющихся членами Профсоюза при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, а также осуществлении контроля за его выполнением.

Выступили: \_\_\_\_\_

ПОСТАНОВИЛИ:

Поручить первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ (ее наименование) Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, а также осуществлении контроля за его выполнением.  
 Результаты голосования \_\_\_\_\_  
 Председатель собрания (подпись)  
 Секретарь собрания (подпись)

№ \_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководителю  
Организации

ПРЕДЛОЖЕНИЕ

В соответствии со ст.36 Трудового кодекса РФ, на основании решения профсоюзного комитета (общего собрания) от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. (протокол № \_\_) предлагаем начать коллективные переговоры по разработке и заключению коллективного договора на 20\_\_ - 20\_\_ годы.

Для ведения коллективных переговоров предлагаем сформировать на паритетной основе комиссию в количестве \_\_ человек, начать коллективные переговоры в течение 7 дней с момента получения данного уведомления, заключить коллективный договор в срок до «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

В состав комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения назначены следующие представители со стороны работников:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Для работы комиссии просим выделить помещение № \_\_\_\_, определить порядок ее работы, а также предоставить информацию, изложенную в приложении к настоящему обращению, необходимую для ведения коллективных переговоров ( в приложении указывается перечень запрашиваемых документов).

Председатель первичной  
профсоюзной организации (подпись)

**ПРИКАЗ**

дата \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**О проведении коллективных переговоров  
по подготовке и заключению коллективного договора**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и предложением профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (единого представительного органа первичных профсоюзных организаций от \_\_\_\_ (дата) о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на \_\_\_\_\_ годы.

2. Сформировать комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением в составе \_\_\_\_\_ человек.

Интересы работодателя в комиссии поручить представлять \_\_\_\_\_ (список).

Сторону работников согласно постановлению профсоюзного комитета от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. в комиссии представляют: \_\_\_\_\_ (список).

Назначить секретарем комиссии \_\_\_\_\_.

3. Порядок принятия коллективного договора определить по согласованию с профкомом.

4. Освободить всех членов комиссии от основной работы на время заседания комиссии (вариант: освободить всех членов комиссии от основной работы на период разработки коллективного договора; другие варианты):

\_\_\_\_\_ (список) - с сохранением среднего заработка.

Заседания комиссии проводить еженедельно (указать дни недели и время).

5. Утвердить «Положение о порядке ведения переговоров между работниками и работодателем о заключении коллективного договора» (по согласованию с профкомом).

6. Руководителям структурных подразделений на основании письменного запроса представлять в комиссию необходимую для коллективных переговоров информацию в течение \_\_\_\_ дней (указать срок не более двух недель).

7. Комиссии в срок до \_\_\_\_ подготовить проект коллективного договора и осуществить коллективные переговоры до \_\_\_\_\_ 20\_\_ года..

8. Руководителям структурных подразделений:

- обеспечить соблюдение гарантий членам комиссий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- провести в срок до \_\_\_\_\_ собрания по обсуждению итогов выполнения ранее действовавшего коллективного договора за \_\_\_\_ год и проекта коллективного договора на новый период. Все замечания и предложения направлять в комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

9. Руководителю \_\_\_\_\_ (указать соответствующее структурное подразделение) подготовить помещение для работы Комиссии по ведению переговоров и обеспечить ее членов всем необходимым для работы.

10. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Руководитель организации

(подпись)

Ф И О

**Примерное положение  
о порядке ведения коллективных переговоров**

**1. Стороны, ведущие коллективные переговоры.**

Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель – ( наименование организации) в лице руководителя организации, уполномоченного в соответствии с Трудовым кодексом РФ, учредительными документами организации ( указать их наименование), именуемый далее «Работодатель»;
- работники организации, представляемые первичной профсоюзной организацией ( указать наименование) в лице ее выборного профсоюзного органа, именуемого далее «Профком».

Каждая из сторон знает и признает полномочия представителей другой стороны.

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

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

Сроки, место проведения и повестка дня заседаний комиссии определяются решением сторон.

Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание проекта коллективного договора. Заседания комиссии оформляются протоколом.

Стороны обязаны предоставлять друг другу в срок до \_\_\_\_ дней с момента получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Представители сторон обязуются в ходе переговоров с уважением относиться к доводам друг друга, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворять интересы сторон.

В ходе переговоров представители сторон вправе проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссных решений.

Общий срок ведения переговоров не может превышать трех месяцев с момента их начала.

Члены комиссии, другие лица, привлекаемые к переговорам не должны разглашать полученные сведения, если они являются коммерческой тайной.

Сторона Работодателя обеспечивает доведение разработанного комиссией проекта коллективного договора до сведения работников через средства внутренней связи и информации, множительные работы, предоставляет оргтехнику и помещения для работы комиссии, определяет время для проведения собраний.

Комиссия обсуждает поступившие в период предварительного обсуждения замечания и предложения и включает в случае достижения согласия сторон их в текст коллективного договора.

Если в ходе переговоров представители сторон в комиссии не пришли к согласию, ими составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения о мерах по урегулированию несогласованных позиций. В этом случае для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обязан заключить коллективный договор на согласованных сторонами условиях. Порядок принятия (подписания) коллективного договора определяется по согласованию его сторон.

Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется Работодателем в орган по труду для уведомительной регистрации, после чего доводится до сведения всех работников.

Изменения, дополнения в коллективный договор в период его действия вносятся только после обсуждения их комиссией и взаимному согласию сторон.

### 3. Состав комиссии.

Каждая из сторон из состава выдвинутых представителей в комиссию по ведению коллективных переговоров, разработке проекта коллективного договора и его заключению, назначает сопредседателя комиссии. Секретарь комиссии назначается стороной Работодателя. Заседания комиссии проводятся под председательством сопредседателей комиссии поочередно. Оформленные по результатам работы протоколы заседаний комиссии подписываются сопредседателями, членами комиссии и секретарем. Протоколы заседаний комиссии оформляются в двух экземплярах и хранятся у сопредседателей комиссии.

### 4. Гарантии и компенсации членам комиссии на время проведения коллективных переговоров.

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

4.2. Оплата услуг экспертов, специалистов посредников производится приглашаемой стороной.

4.3. Представители стороны работников, участвующие в коллективных переговорах, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который законодательством предусмотрено увольнение с работы.

## Приложение № 6

ПРОТОКОЛ № \_\_\_\_\_  
заседания комиссии по ведению  
коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля  
за его выполнением

от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

В переговорах участвовали:

Председательствующий \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_

Приглашенные лица: \_\_\_\_\_

### Повестка дня

Соглашение достигнуто по \_\_\_\_\_

Разногласия:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

Решено \_\_\_\_\_

Внесены предложения:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

Дата следующего заседания комиссии: \_\_\_\_\_

Вопросы, которые будут обсуждаться:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

(подписи)

**ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ**  
**по проекту коллективного договора**  
**на 20\_\_ - 20\_\_ гг.**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ п/п	Предложения представителей работников	Предложения представителей работодателя
1.	Увеличить долю тарифной части в структуре заработной платы до 65 %.	Долю тарифа в заработной плате не устанавливать.
2.	Установить минимальный базовый оклад (базовый должностной оклад) базовую ставку работникам, входящим в первую (низшую) профессиональную квалификационную группу на уровне величины прожиточного минимума лиц трудоспособного возраста в субъекте Российской Федерации. Установить тарифную ставку рабочего первого разряда основного производства на уровне величины прожиточного минимума лиц трудоспособного возраста в субъекте Российской Федерации.	Минимальный размер оплаты труда устанавливать в соответствии с трудовым законодательством.          -//-

(В протоколе разногласий рекомендуется указать срок возобновления переговоров).

Руководитель организации

Председатель первичной профсоюзной организации

Ф.И.О

Ф.И.О.

Протокол оформляется в 2-х экземплярах - для руководителя организации и профсоюзного комитета.



Бланк организации

Комитет по труду и  
занятости населения  
Санкт-Петербурга (Ленинградской области)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_

Прошу зарегистрировать в установленном порядке коллективный договор  
«\_\_\_\_\_».

Коллективный договор предварительно подвергался правовой экспертизе юридической  
службой организации и не противоречит действующим нормативным правовым актам.

Приложения:

1. Справка об организации на 1 листе.
2. Текст коллективного договора с приложениями на \_\_ листах в трех экземплярах.

Руководитель организации (подпись)

**Приложение № 9**

#### ПЕРЕЧЕНЬ

сведений, представляемых работодателем при регистрации коллективного договора.

Полное наименование организации с указанием аббревиатуры.

Фамилия, имя, отчество (полностью):

- руководителя телефон, факс
  - заместителя руководителя телефон, факс
  - главного бухгалтера телефон, факс
  - председателя первичной профорганизации телефон, факс
- Реквизиты организации (в т.ч. почтовый индекс, район, адрес)  
Отрасль, вышестоящая организация, в т.ч. федерального подчинения.

Организационно-правовая форма.

Форма собственности организации.

Основные виды деятельности.

Дата и место регистрации Устава или учредительных документов.

Средняя заработная плата работающих.

Численность работающих, в т.ч. членов Профсоюза.

Дата принятия коллективного договора и срок его действия.

Руководитель организации (подпись, печать)

## (Титульный лист)

От Работодателя:

Генеральный директор

\_\_\_\_\_

(наименование работодателя)

\_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы)  
(подпись)

" " \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

м.п.

От Работников:

Председатель

\_\_\_\_\_

(наименование профорганизации)

\_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы)  
(подпись)

" " \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

м.п. (профкома)

## Коллективный договор

\_\_\_\_\_

(наименование работодателя)

на период с " " \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
по " " \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Одобен (утвержден) на  
общем собрании (конференции)  
работников

" " \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (учреждении). Коллективный договор составлен с учетом положений Трудового кодекса РФ, Закона Санкт-Петербурга «О социальном партнерстве в сфере труда в Санкт-Петербурге» ( Закона Ленинградской области «О социальном партнерстве в Ленинградской области»), требований отраслевого соглашения (указать полное название соглашения) и Городского (Областного) трехстороннего соглашения, заключенного между Правительством Санкт-Петербурга (Ленинградской области), Ленинградской Федерацией профсоюзов и соответствующим объединением работодателей (указать полное название соглашения),

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель (указать наименование организации (учреждения), филиала, иного обособленного подразделения), в лице (должность, руководителя организации или уполномоченного им лица), именуемый далее "Работодатель", и

- работники организации (учреждения), именуемые далее "Работники", представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее выборного органа именуемый далее "Профком».

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе организации (учреждения);

- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Стороны коллективного договора являются равноправными деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников-членов Профсоюза;

- работников, не являющихся членами профсоюза, уплачивающих в Профсоюз «взносы солидарности»;

- других работников, не являющихся членами Профсоюза, в порядке и на условиях, определенных Профкомом.

1.6. Коллективный договор заключен на срок \_\_\_\_\_ (но не более трех лет) и вступает в силу с момента подписания его сторонами (или указать иную дату вступления коллективного договора в силу).

1.7. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к коллективному договору.

1.8. Локальные нормативные акты и условия трудовых договоров, ухудшающие положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором, являются недействительными.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.10. Наличие иного представителя работников (например – совет трудового коллектива) не может являться препятствием для деятельности первичной профсоюзной организации, действующей в организации (учреждении).

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения с работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

2.3. В условия трудового договора по соглашению его сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. В этом случае условие об испытании указывается в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может

превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для \_\_\_\_\_ (указать перечень категорий Работников, указанных в ст. 70 и 207 Трудового кодекса РФ, перечень можно расширить).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения его срока расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

2.4. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не могут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с условиями заключенного трудового договора.

3.2. Оплата труда в организации (учреждении) производится на основе Положения о системе и формах оплаты труда (приложение No. \_\_), разработанного Работодателем в соответствии нормативными правовыми актами вышестоящих органов управления (указать наименование документа и органа, принявшего его), настоящего коллективного договора.

3.3. Минимальная заработная плата в организации устанавливается на уровне не ниже определенного Региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге» (Ленинградской области).

Вариант для организаций, финансируемых из федерального бюджета: минимальная заработная плата Работнику, отработавшему полностью месячную норму рабочего времени и выполнившему свои трудовые обязанности устанавливается в размере не ниже установленного на федеральном уровне.

3.4. Работодатель обязуется своевременно индексировать размер тарифных ставок (окладов) с учетом индекса потребительских цен на товары и услуги (вариант: Работодатель обязуется индексировать заработную плату в размере, установленном нормативными правовыми актами Правительства Санкт-Петербурга (Ленинградской Области, Правительства Российской Федерации)).

3.5. Доля тарифной части заработной платы в фонде оплаты труда должна соответствовать обязательствам отраслевого соглашения (Ленинградского областного трехстороннего ) или Санкт-Петербургского трехстороннего соглашения).

3.6. Заработная плата Работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, максимальным размером не ограничивается.

3.7. Выплата заработной платы Работникам производится каждые полмесяца в дни \_\_\_\_\_ (указать даты) в денежной форме.

3.8. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат Работнику выплачивается компенсация в размере \_\_\_\_\_ за каждый просроченный день ( не ниже 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ). Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате (приложение No. \_\_).

3.9. Порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ (с указанием конкретного периода расчета среднего заработка, не ухудшающего положения Работников) и согласно «Положению об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007гю № 922.

3.10. Время простоя не по вине Работника оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника.

3.11. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда производится в повышенном размере.

3.12. Работникам производятся следующие выплаты компенсационного характера (указать размер доплат в процентах от оклада, тарифной ставки, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением):

- на тяжелых работах, за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда \_\_\_ %;

- за сверхурочные работы производится в двойном размере;

- за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере;

- за работу в ночное время в размере \_\_\_% часовой тарифной ставки (должностного оклада);

- за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника производится в зависимости от объема и (или) содержания дополнительной работы. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора;

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну \_\_\_ %

3.13. Доплаты за руководство бригадой бригадирам (руководителям групп), не освобожденным от основной работы, устанавливаются в зависимости от численности бригады:

- при численности от 5 до 10 чел. включительно - \_\_\_ (вариант: 10% должностного оклада);

- при численности свыше 10 чел. включительно - \_\_\_ (вариант: 15% должностного оклада).

3.14. Выплата премий работникам по итогам работы, другие виды выплат стимулирующего характера (за выслугу лет, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и др.) производятся в соответствии с Положением о материальном стимулировании, принятым Работодателем с учетом мнения профкома (приложение No. \_\_\_).

3.15. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению Работодателя, за время всего обучения сохраняется средний заработок.

3.16. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с сокращением численности или штата с целью сохранения занятости с их согласия, производится доплата в течение \_\_\_ месяцев до размера среднего заработка, определяемого по ранее занимаемой должности.

3.17. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профкомом. Пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

3.18. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за \_\_\_ месяца (указать срок, но не менее двух месяцев).

3.19. Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (и графиками сменности), утвержденными Работодателем по согласованию с Профкомом (приложение No. \_\_\_).

Вариант: Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее чем за \_\_\_ (указать месяц или больший срок) до их введения в действие.

4.2. В организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (возможно установление меньшей нормальной продолжительности рабочего времени).

4.3. Отдельные работники могут привлекаться к сверхурочным работам при их письменном согласии и с согласия Профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и \_\_\_ (максимум 120) часов в год.

4.4. Выходные дни предоставляются Работникам в следующем порядке (изложить). Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с Профкомом. Работа в выходной день оплачивается в \_\_\_ - кратном размере или компенсируется по заявлению работника предоставлением другого дня отдыха.

4.5. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет \_\_\_\_\_ дополнительных оплачиваемых дней в месяц (не менее четырех);

- донорам \_\_\_\_\_ дней, которые предоставляются либо после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, либо по желанию работника присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску;

- работникам, совмещающим работу с учебой, \_\_\_ дней в месяц;

- всем работникам для прохождения медицинских обследований \_\_\_ дней в месяц;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до \_\_\_ лет, \_\_\_ дней в месяц.

4.6. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени \_\_\_ (не более 36) часов в неделю.

Стороны договорились, что сокращенное время в организации помимо случаев, предусмотренных законодательством, применяется для следующих категорий Работников:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до \_\_\_\_\_ лет, \_\_\_\_\_ часов в неделю (в день);

- лицам, частично утратившим на производстве трудоспособность, \_\_\_ часов в неделю (в день);

- лицам, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда, \_\_\_\_\_ часов в неделю (в день).

4.7. Стороны договорились, что право на работу неполный рабочий день или неполную рабочую неделю помимо лиц, для которых эти вопросы решены законодательством, имеют также следующие категории работников (перечислить).

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

4.8. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час - для всех Работников;

- на \_\_\_ часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

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

4.9. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части (приложение No. \_\_\_).

4.10. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам \_\_\_\_\_ (указать порядок по подразделениям: когда и в какие смены, продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут согласно ст. 108 ТК РФ).

На работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и приема пищи установить нельзя, Работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены (приложение N \_\_\_ - Перечень участков и работ, порядок и место приема пищи).

4.11. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_ календарных дней (не менее 28).

4.12. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска (возможные варианты):

- Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, - согласно приложению No. \_\_\_;

- Работникам, имеющим стаж работы в организации свыше \_\_\_ лет, \_\_\_ дней;

- Работникам с ненормированным рабочим днем \_\_\_ дней (приложение No. \_\_\_);

- Работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми и т.п.), \_\_\_ дней;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до \_\_\_\_\_ лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до \_\_\_ лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), \_\_\_ дней.

4.13. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемых Работодателем по согласованию с Профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При составлении графика отпусков учитываются пожелания работников.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие Работники (указать).

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

4.15. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (вариант: отпуска без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием \_\_\_ дней;

- в связи с рождением или усыновлением ребенка \_\_\_ дней;

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года 1 день;

- для проводов детей в армию \_\_\_ дней;

- в связи с бракосочетанием детей Работника \_\_\_ дней;

- в связи с переездом на новое место жительства \_\_\_ дней;

- при праздновании юбилейных дат (перечислить) со дня рождения \_\_\_ дней;

- для участия в похоронах родных и близких \_\_\_ дней;

- для ликвидации аварийных ситуаций в доме \_\_\_ дней и т.д.

## **5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации (учреждения), реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, подпункте "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ (можно расширить перечень оснований), производится с согласия Профкома.

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

5.3. Работодатель обязуется предоставить в \_\_\_\_ году \_\_\_\_ 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.

5.4. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с согласия Профкома.

5.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за \_\_ (не менее чем за два) месяца, представлять Профкому проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, штатные расписания и др.

5.6. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том Работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных Работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем Работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с согласия Профкома.

5.7. Стороны договорились установить максимально допустимый уровень высвобождения в \_\_\_\_% от общей численности Работников (или указать: \_\_\_\_\_ человек (с учетом норм, содержащихся в отраслевом, региональном и (или) территориальном соглашении).

Работодатель обязуется в течение срока массового сокращения осуществлять меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению Работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. Уведомление профкома и службы занятости осуществляется не менее, чем за три месяца до проведения массового увольнения работников.

5.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

5.9. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:

- лица предпенсионного возраста (за \_\_ года до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше \_\_ лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

5.10. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем, за \_\_ месяца (не менее двух).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее \_\_\_\_\_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер, а также лиц, перечисленных в пункте 6.10, не допускается.

5.11. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

5.12. Работодатель обязуется выплачивать высвобождаемым Работникам предпенсионного возраста (за \_\_\_ года до пенсии) ежемесячную материальную помощь в размере \_\_\_\_\_ до достижения ими установленного пенсионного возраста.

5.13. При увеличении объема выполняемых работ и услуг обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации (учреждения) в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в ней.

5.14. При увольнении Работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, на \_\_\_% среднего месячного заработка;

- для лиц, проработавших в организации от 5 до 10 лет, на \_\_\_% среднего месячного заработка.

5.15. В дополнение к гарантиям, установленным трудовым законодательством, Работодатель берет на себя следующие обязательства в отношении сокращаемых Работников в течение \_\_\_ месяцев:

- доплачивать за счет средств Работодателя \_\_\_\_\_ рублей к пособию по безработице;

- оказывать материальную помощь в размере \_\_\_ рублей лицам, проработавшим в организации (учреждении) не менее 10 лет;

- оказывать материальную помощь членам семьи высвобождаемого Работника в размере не менее \_\_\_\_\_ рублей на каждого иждивенца;

- оплачивать услуги здравоохранения в размере \_\_\_% стоимости.

5.16. В целях обеспечения и закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется:

- создавать условия для профессионального роста Работников путем организации системы подготовки кадров, чтобы каждый Работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

- разработать совместно с Профкомом план повышения квалификации и подготовки кадров, являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение №. \_\_\_\_). На реализацию данного плана Работодатель направляет средства в размере \_\_\_\_\_ рублей.

- заключить договор со службой занятости района о подготовке рабочих профессий (указать наименование профессий) и направлении в организацию (учреждение) подготовленных работников на имеющиеся вакансии.

- Заключить договор с \_\_\_\_\_ (указать наименование учебного заведения) на подготовку кадров по профессиям (указать наименование профессий).

- Содействовать Работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку, приобрести другую профессию.

- Предоставлять Работникам право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже чем раз в \_\_\_ лет.

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

- Организовывать для Работников мероприятия по обмену опытом в организации отрасли, посещение специализированных отраслевых выставок и пр.

5.17. Предоставлять Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение на производстве:

- доплаты (надбавки) к тарифной ставке в размере (\_\_\_);

- возможность работать по гибким (скользящим) графикам работы (с сокращенной на \_\_\_ часов рабочей неделей);

- дополнительные отпуска в количестве (\_\_\_) дней;

- учебные отпуска;

- (перечислить возможные другие льготы).

## 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Стороны договорились совместно:



6.1. В соответствии со ст. 226 Трудового кодекса РФ определить порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда (размер средств, выделяемых на их выполнение, не может быть меньше, чем предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга и Ленинградской области)

6.2. Разработать (переработать действующие) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в организации (учреждении) по принадлежности.

6.3. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда.

6.4. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

6.4.1. Сформировать на паритетных началах комиссию по охране труда (состав комиссии – приложение № \_\_\_ ) и обеспечить условия для ее эффективной работы, а также и уполномоченных (доверенных) лиц профкома по охране труда.

6.4.2. Работодатель организует обучение членов комиссии по охране труда с периодичностью 1 раз в три года, а впервые избранных в ее состав не позднее одного месяца со дня избрания. На период обучения за работниками сохраняется средний заработок.

6.4.3. Члены комиссии по охране труда, уполномоченные лица профкомов по охране труда обеспечиваются необходимой нормативной литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.4. Для выполнения возложенных задач членам комиссии по охране труда и уполномоченным лицам профкома по охране труда предоставляется до \_\_\_\_\_ в неделю с сохранением среднего заработка.

6.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда Работников организации (учреждения), и выработать меры по их улучшению.

6.6. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

6.7. Определять степень ответственности должностных лиц и Работников организации за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.

6.8. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнение соглашения по охране труда.

6.9. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и Профкома или иного уполномоченного Работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения соглашения по охране труда настоящего коллективного договора (приложение №. \_\_\_\_), состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

6.10. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется:

6.10.1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме \_\_\_ рублей.

6.10.2. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.04.2011г. № 342н, в следующих подразделениях (указать перечень или приложение №\_\_\_).

6.10.3. Предоставлять Работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать Работников об их обязанностях в области охраны труда.

6.10.4. Обеспечивать реализацию права Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

6.10.5. Обеспечить профессиональную переподготовку и трудоустройство Работников за счет средств организации в случаях приостановки деятельности (закрытия) организации или ее подразделения, ликвидации рабочего места из-за неудовлетворительных условий труда, а также в случаях потери трудоспособности в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием.

6.10.6. Провести обучение и проверку знаний по охране труда Работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.10.7. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для Работников, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.10.8. Обеспечить 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, проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.10.9. Организовать в установленные сроки проведение медицинских осмотров Работников, обязанных проходить предварительные (при поступлении на работу) и (или) периодические медицинские осмотры.

6.10.10. Обеспечить:

- выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, а также их выдачу сверх установленных норм за счет средств организации (приложение № \_\_);

- ремонт, сушку, стирку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

6.10.11. Предоставить Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей (приложение № \_\_);

- доплату к тарифной ставке (окладу) \_\_\_% за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно приложению № \_\_ (для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные аттестации рабочих мест либо специальные инструментальные замеры производственной среды);

- молоко или другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей (приложение № \_\_);

- лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей (приложение № \_\_).

6.10.12. Установить дополнительно единовременное денежное пособие Работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели Работника \_\_\_ минимальных размеров оплаты труда, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;

- получения Работником инвалидности \_\_ минимальных размеров оплаты труда;

- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, \_\_ минимальных размеров оплаты труда.

6.10.13. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного Работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.10.14. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.10.15. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда;

- выделить рабочие места в подразделениях (указать каких) исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

6.10.16. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда.

6.10.17. Предоставлять документы и сведения в Пенсионный Фонд, необходимые для назначения досрочных трудовых пенсий по старости.

6.11. Профком обязуется.

6.11.1. Обеспечить контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением Соглашения по охране труда, в том числе за расходованием денежных средств, выделяемых на эти цели.

6.11.2. Регулярно рассматривать на своих заседаниях вопросы выполнения мероприятий настоящего коллективного договора и Соглашения по охране труда и информировать работников, членов Профсоюза об их исполнении или принимаемых мерах.

6.11.3. Своевременно (указать в какой срок) рассматривать обращения работников - членов Профсоюза.

6.11.4. Осуществлять контроль за правильностью начисленных компенсационных выплат работникам – членам Профсоюза за ущерб, причиненный здоровью в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

## 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ.

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

7.2. Управление средствами на социальное страхование работодатель осуществляет с участием профкома.

7.3. В целях оказания социальной поддержки работникам Работодатель:

- оказывает содействие в приобретении путевок в детские оздоровительные лагеря для детей и их частичное финансирование;
- выделяет средства на проведение «Дней Здоровья»;
- выплачивает родителям пособие по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет;
- оказывает материальную помощь работникам, находящимся в трудных жизненных ситуациях;
- производит единовременные выплаты увольняющимся работникам в связи с выходом на пенсию, проработавшим в учреждении не менее 10 лет, в размере среднего месячного заработка.
- (другие варианты)

7.4. Работодатель ежегодно при формировании сметы предусматривает и отчисляет профсоюзной организации денежные средства в размере \_\_\_\_\_ рублей в квартал (другой вариант) для проведения в коллективе культурно-массовой и оздоровительной работы.

7.5. В организации (учреждении) в целях поощрения работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, по ходатайству профкома осуществляется их награждение почетными грамотами, ценными подарками, представление к присвоению ведомственных знаков отличия в труде.

7.6. Ежегодно среди работников Работодатель организует проведение смотра-конкурса «Лучший по профессии». В состав комиссии по подведению итогов смотра-конкурса включается представитель профкома.

7.7. Работодатель по ходатайству профкома оказывает материальную помощь Работникам:

- к ежегодному отпуску в размере \_\_\_\_\_;
- в связи с рождением ребенка в размере \_\_\_\_\_;
- в связи с семейными обстоятельствами в размере \_\_\_\_\_;
- в связи с регистрацией брака в размере \_\_\_\_\_;
- в связи с переездом на новое место жительства в размере \_\_\_\_\_;
- в связи со смертью близких родственников в размере \_\_\_\_\_;
- многодетным семьям в размере \_\_\_\_\_;
- родителям, в одиночку воспитывающим детей, в размере \_\_\_\_\_;
- родителям детей-инвалидов в размере \_\_\_\_\_;
- в связи с длительной болезнью работника в размере \_\_\_\_\_;
- в связи с другими особыми обстоятельствами.

7.8. Профком содействует Работникам-членам Профсоюза и членам их семей, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, приобретению путевок в профсоюзные здравницы по льготной цене.

7.9. Работодатель обеспечивает Работников новогодними подарками для их детей (билетами на новогодние представления).

7.10. Работодатель создает условия для занятий Работниками физкультурой и спортом (перечислить, что именно: приобретение спортивных тренажеров, аренда дорожки в плавательном бассейне, проведение спартакиады и др.; указать, сколько средств на это направляется).

7.11. Работодатель заключает договоры с учреждениями здравоохранения по медицинскому обслуживанию Работников, проведению диспансеризации, профилактических осмотров и т.д. на сумму \_\_\_\_\_ руб.

## 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Профком своей деятельностью способствует эффективной работе организации (учреждения), созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный

интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

8.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, строить свои взаимоотношения с Профкомом, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации и настоящего коллективного договора.

8.3. Работодатель признает право профсоюзной организации на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени Работников, а также на защиту прав и интересов Работников в сфере социально-трудовых отношений.

8.4. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников.

8.5. Работодатель предоставляет бесплатно Профкомом:

- необходимые помещения, в том числе для проведения профсоюзных собраний (конференций) в рабочее время с оборудованием, отоплением, освещением, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;

- место для размещения информационного стенда профсоюзной организации, (организует и оплачивает его изготовление);

- городской телефон № \_\_\_\_\_, возможность пользования электронной, в том числе доступ в сеть Интернет, и факсимильной связью не менее \_\_\_\_\_ часов в день;

- выполнение машинописных, множительных и переплетных работ.

8.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет, указанный профсоюзной организацией, членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере 1% от всех видов заработка.

В таком же порядке и на тех же условиях Работодатель перечисляет на счет, указанный профсоюзной организацией, денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами Профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор, в размере 1% от их заработной платы.

8.7. Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет Профкомом всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам (перечислить конкретные виды документации, сроки предоставления, ответственных должностных лиц). С этой целью Работодатель осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профкомом. Предоставляет в бесплатное пользование юридическую базу данных \_\_\_\_\_ и оплачивает обновление ее содержания.

8.8. Работодатель заблаговременно ставит Профкомом в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

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

8.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за санитарно - бытовым обслуживанием Работников, члены профкома, уполномоченные лица по охране труда, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в организации (учреждении);

- получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

8.11. Профкомом вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, касающихся регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок (указать, какой именно) рассмотреть предложения по существу и дать мотивированный ответ Профкомом.

8.12. Работодатель обеспечивает участие представителей Профкома в проводимых совещаниях (коллегиях), на которых рассматриваются вопросы, связанные с социально-экономическим положением работников.

Представители профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии: по трудовым спорам; по аттестации Работников; по проверке деятельности подразделений; по социальному страхованию; по расследованию несчастных случаев на производстве (перечислить все виды комиссий, создаваемых Работодателем).

Для автономных учреждений, необходимо закрепить право на участие представителя профсоюзной организации в составе наблюдательного совета.

Работодатель вправе осуществлять материальное поощрение председателя первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза за активное участие в выполнении производственных заданий и выполнение общественной работы в целях обеспечения интересов организации (учреждения).

8.13. Через средства массовой информации (назвать, какие именно) Профком вправе информировать Работников о деятельности Профсоюза, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.14. На освобожденных и штатных профсоюзных Работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премии и др. выплаты, предусмотренные для Работников.

8.15. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится работодателем по согласованию с Профкомом.

8.16. Перевод, изменение существенных условий трудового договора, а также увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов (профком, ревизионная комиссия), уполномоченных лиц профкома по охране труда и представителей профкома в создаваемых в организации (учреждении), совместной комиссии по охране труда, допускаются только с предварительного согласия Профкома. Данные гарантии не распространяются на случаи доказанных виновных действий, допущенных работником.

8.17. Члены выборных профсоюзных органов (профкома, ревизионной комиссии), представители профкома в совместной комиссии по охране труда, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее (не менее 8 часов в месяц, председатель первичной профорганизации – не менее 16 часов в месяц) с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей, на время профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

8.18. Работодатель содействует профкому в проведении смотров-конкурсов, объявленных профсоюзной организацией.

## 9. РЕАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ.

Молодежь – работники в возрасте до 35 лет.

9.1. Работодатель с участием профкома разрабатывает Программу (план мероприятий) работы с молодежью в организации (учреждении). (Приложение № \_\_\_\_).

9.2. Работодатель формирует из молодых работников кадровый резерв и реализует программу его продвижения по службе.

9.3. Работодатель предоставляет Молодежному совету (Совету молодых специалистов) постоянное помещение для работы, оснащенное необходимой мебелью и средствами связи.

9.4. Положения статей 374-377 Трудового кодекса Российской Федерации распространяются на руководителя Молодежного совета (молодежной комиссии профкома) и на руководителя Совета молодых специалистов.

9.5. Руководителю и членам Молодежного совета (молодежной комиссии профкома, Совета молодых специалистов) организации предоставляется 4 часа в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодежи.

9.6. Работодатель ежегодно проводит среди молодых работников конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям, выявляет и поощряет лучших молодых специалистов. Победителям конкурсов профессионального мастерства среди молодежи устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере \_\_\_\_ % от оклада на срок \_\_\_\_\_ со дня проведения конкурса.

9.7. Трудоустраивать лиц после прохождения военной службы по призыву в первоочередном порядке на имеющиеся вакантные должности.

9.8. По ходатайству профкома работодатель вправе единовременно материально поощрять работников, обучающихся без отрыва от производства в высших и средних – специальных учебных заведениях за хорошую и отличную учебу.

9.9. Работодатель утверждает Положение о наставничестве, закрепляет наставников за молодыми работниками не позднее \_\_\_\_ месяцев с начала их работы.

9.10. Представители Молодежного совета (молодежной комиссии профкома) Организации принимают участие в работе комиссии по охране труда и комиссии по трудовым спорам.

9.11. Профком обязуется:

- активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем установленных для молодежи законодательством льгот и дополнительных гарантий;
- привлекать молодых работников к работе выборных профсоюзных органов, инициировать проведение спортивных, оздоровительных и досуговых мероприятий для молодежи.

9.12. Работодатель оказывает содействие молодым специалистам, другим работникам из числа молодежи в реализации (получении) мер дополнительной социальной поддержки, предусмотренных действующими целевыми региональными программами.

## 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами и их представителями.

10.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

10.3. Ежегодно (вариант: по итогам полугодия) стороны коллективного договора, информируют Работников о его выполнении на общем собрании (конференции) Работников.

10.4. Ни одна из сторон коллективного договора не вправе в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

10.5. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.6. При ликвидации организации претензии Работников по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим законодательством.

10.7. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются работодателем.

Руководитель  
Организации (учреждения)

Председатель первичной профсоюзной  
организации \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

профессионального союза работников  
государственных учреждений и  
общественного обслуживания РФ

\_\_\_\_\_  
дата, подпись, печать

\_\_\_\_\_  
дата, подпись, печать

Приложение № 11

Примерный перечень приложений к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение о премировании.
4. Перечни работ с особо тяжелыми и особо вредными, с тяжелыми и вредными условиями труда, при работе на которых работники имеют право на доплаты за условия труда.
5. Соглашение по охране труда.
6. План мероприятий по охране труда.
7. Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других индивидуальных средств защиты.
8. Перечень профессий и должностей, занятие которых дает право на получение молока и других равноценных пищевых продуктов.
9. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
10. Перечень должностей работников с вредными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

12. План подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.  
 13. Перечень сведений, не составляющих коммерческой тайны.

Приложение №12

Соглашение по охране труда на \_\_\_\_\_ год.

п/п	Наименование Мероприятия	Затраты В рублях	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятия	Примечание
1	2	3	4	5	6

Приложение № 13

Перечень спецодежды и защитных средств, выдаваемых работникам.

Структурное подразделение	Наименование профессии, должности	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Срок носки В месяцах
1	2	3	4

Приложение № 14

Перечень должностей и профессий работников с ненормированным рабочим днем, которым установлен дополнительный отпуск.

№/№	Наименование должности, профессии	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	2	3