

## **Методические рекомендации по порядку разработки проекта и заключению коллективного договора.**

Методические рекомендации по порядку разработки проекта и заключению коллективного договора предназначены для практической помощи работодателям и работникам при ведении коллективных переговоров по заключению коллективных договоров в организациях и у индивидуальных предпринимателей.

### **1. Что такое коллективный договор?**

В соответствии со ст. 40 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), это **правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения** в организации или у индивидуального предпринимателя и **заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.**

Каждая из сторон трудовых отношений **имеет право заключать коллективный договор.** Работникам такое право предоставлено на основании ч. 1 ст. 21, а работодателю — ч. 1 ст. 22 ТК РФ. Заключение коллективного договора не является обязательным, это волеизъявление сторон, но если с инициативой подписать коллективный договор выступает одна из сторон, то другая сторона обязана вступить с ней в переговоры (ст. 36 ТК РФ).

**Необходимость заключения коллективного договора** вызвана тем, что в условиях многообразия форм собственности только коллективный договор может обеспечить защиту интересов работников и создать устойчивые отношения между работниками и работодателем организации. Только в коллективном договоре можно учесть особенности деятельности конкретной организации или индивидуального предпринимателя, использовать их ресурсы и возможности в интересах работников и развития производства. Трудовой кодекс и иные нормативно-правовые акты Российской Федерации, регулирующие социально-трудовые отношения, предусматривают лишь минимальные гарантии для работников. Коллективный договор позволяет закрепить преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальных и бытовых льготах, предоставляемых работодателем. Коллективный договор для работодателя -это и инструмент управления налоговой нагрузкой. Наличие коллективного договора - признак солидной организации, уверенно смотрящей вперед, заботящейся о своем кадровом потенциале. При этом организационно-правовая форма, штатная численность, ведомственная подчиненность организации не влияют на возможность заключения коллективного договора.

Коллективный договор заключается на основе **принципов социального партнерства:**

- равноправия сторон;
- уважения и учета интересов сторон, заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;
- содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочности представителей сторон;

- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательности выполнения коллективных договоров;
- контроля за выполнением принятых коллективных договоров;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров.

## **2. Где может быть заключен коллективный договор?**

Коллективный договор может быть заключен **как в организации в целом, так и в ее филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях** (ст. 40 ТК РФ).

В соответствии со ст. 55 Гражданского кодекса РФ представительством является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица и осуществляет их защиту. Филиалом является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть. Представительства и филиалы не являются юридическими лицами, они наделяются имуществом, создавшим их юридическим лицом, и действуют на основании утвержденных им положений. Руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании его доверенности.

На практике возможны три варианта сочетания коллективных договоров:

- заключается один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации, в т.ч. работников обособленных структурных подразделений;
- заключаются один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации, и коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях;
- коллективные договоры заключаются в обособленных структурных подразделениях.

Необходимость заключения коллективного договора в обособленном структурном подразделении может быть обусловлена удаленностью от основного предприятия (юридического лица), наличием внутренних особенностей филиала, подразделения, профессиональными особенностями работников филиала, представительства. Стороной коллективного договора в любом случае будет выступать работодатель, то есть организация, а не структурное подразделение, хотя работодатель может выдать руководителю структурного подразделения доверенность или издать приказ о передаче полномочий по представлению интересов организации при разработке коллективного договора, ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора.

Очевидно, что коллективный договор обособленного структурного подразделения не должен содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с коллективным договором всей организации.

### 3. Кто является представителями работников и работодателя?

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель в лице их представителей.

**Представители работников.** Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением представляют **первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками** (ст. 29 ТК РФ). Трудовой кодекс не содержит понятия первичной профсоюзной организации, данное понятие содержится в ст. 3 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». **Первичная профсоюзная организация** - добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза. Таким образом, первичные профсоюзные организации представляют работников на уровне одного предприятия (организации) и входят в профсоюз. При этом профсоюзы, действующие на уровне предприятия (организации, учреждения) и не являющиеся при этом первичными профсоюзными организациями, (не входящие в профсоюз, объединяющий несколько профсоюзных организаций), по смыслу ст. 29 ТК РФ, не обладают правом представления работников при заключении коллективного договора, пока работники их специально на это не уполномочат. Вопросы, поставленные перед общим собранием и результаты голосования, оформляются протоколом и выписка из протокола будет документом, удостоверяющим полномочия профсоюза по ведению переговоров и заключению коллективного договора.

Трудовой кодекс РФ не определяет, какие **иные организации или органы могут представлять интересы работников**, это могут быть органы общественной самодеятельности (общее собрание (конференция) работников могут избрать определенных лиц для представления своих интересов). Необходимо учитывать, что иные представители могут представлять интересы работников только при отсутствии в организации профсоюза или если ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном Трудовым Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне. Полномочия иных представителей также оформляются протоколом общего собрания (конференции).

Трудовым кодексом РФ предусмотрено несколько вариантов представительства интересов работников.

#### **ВАРИАНТ 1. В организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая в своих рядах более половины работников.**

Такая первичная организация обладает исключительным правом на представительство интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с

работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ). Это можно сделать путем обращения в профком с соответствующим заявлением или на общем собрании (конференции).

Подчеркнем, что Трудовой кодекс устанавливает право работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочить профком на представительство их интересов во взаимоотношениях с работодателем, а не обязанность профкома собирать подобные полномочия. Работники, не являющиеся членами профсоюза, получают гарантию защиты своих интересов при ведении коллективных переговоров, при решении различных вопросов социально-трудовых отношений в организации. Взамен они могут добровольно участвовать в формировании финансовой основы деятельности профсоюзной организации. Согласно ст. 377 ТК РФ в организациях, в которых заключены коллективные договоры, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из их заработной платы на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

Профком первичной организации, объединяющей большинство работников, может не учитывать в процессе коллективных переговоров мнения и пожелания непрофсоюзного меньшинства, не уполномочившего его представлять свои интересы. Заключенный профкомом коллективный договор будет распространяться на всех работников, однако содержание этого правового акта в значительной мере зависит от позиции профсоюзных представителей на переговорах.

## **ВАРИАНТ 2. В организации отсутствует профсоюз или действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников.**

В этом случае в организации проводится общее собрание (конференция) работников, на котором они тайным голосованием поручают представление своих интересов профсоюзной организации (если она есть) либо иному представителю (представительному органу) (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).

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 со ст. 16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Профсоюзы имеют также право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации.

## **ВАРИАНТ 3. В организации две или более первичных профсоюзных организаций, объединяющие в совокупности более половины работников.**

В этом случае первичными профсоюзными организациями создается **единый представительный орган** для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения (ст. 37 ТК РФ). Формирование такого органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза.

Трудовой кодекс указывает, что представитель должен быть определен **от каждой профсоюзной организации**. Это положение актуально для предприятий, где одновременно действуют первичные организации, численность которых несопоставима. Например, если на предприятии три профсоюза, в одном из которых состоит 500, в другом - 100, а в третьем - 10 работников, то единый представительный орган, сформированный пропорционально их численности, должен насчитывать 7 человек: пять - от первого профсоюза и по одному от второго и третьего. Закон исходит из того, что работники должны быть представлены одним органом и выработать единую позицию на коллективных переговорах. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

**ВАРИАНТ 4.** В организации действует несколько первичных профсоюзных организаций, ни одна из которых не объединяет более половины работников или первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, в совокупности не объединяют более половины работников данного работодателя.

В этом случае созывается общее собрание (конференция) работников, и оно тайным голосованием определяет ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

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

**Представители работодателя.** Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются **руководитель организации или уполномоченные им лица** в соответствии с Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ст. 33 ТК РФ).

Интересы работодателя в коллективных переговорах обычно представляет руководитель организации (единоличный исполнительный орган юридического лица), если иное не предусмотрено ее уставом. В случае признания организации банкротом и открытия

конкурсного производства или введения внешнего управления интересы работодателя в коллективно-договорных отношениях представляет конкурсный управляющий или внешний управляющий. Руководитель филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации, в котором заключается коллективный договор, представляет интересы работодателя в соответствии с приказом руководителя или уставом организации.

Руководитель организации вправе издать приказ или распоряжение, в котором он полностью или частично делегирует свои полномочия по ведению коллективных переговоров, заключению и изменению коллективного договора другим лицам. Если передача полномочий им не оформлена, первичной профсоюзной организации или иным представителям работников следует настаивать на личном участии руководителя в переговорах. В противном случае заседания комиссии по подготовке проекта колдоговора превратятся в пустые дискуссии с людьми, не имеющими права принятия решений, а любые договоренности, достигнутые на таких заседаниях, не будут иметь силы.

Представителями работодателей - федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, при проведении коллективных переговоров, также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления (ст. 34 ТК РФ). Однако чтобы это положение было реализовано на практике, данные органы должны быть уполномочены на представительство законодательством или работодателями.

**Одним из условий признания юридической силы коллективного договора является документальное подтверждение представительских полномочий сторон коллективного договора.** Полномочия профсоюза представлять работников при заключении коллективного договора должны быть закреплены в уставе или положении о первичной профсоюзной организации. Полномочия иных представителей работников оформляются решением собрания (конференции) в соответствии с принятым уставом. Полномочия представителей работодателя на ведение переговоров и заключение коллективного договора должны быть зафиксированы в уставе организации либо в ином правовом акте. Индивидуальный предприниматель ведет переговоры по заключению коллективного договора с работниками лично. Подписывать коллективный договор от имени работодателя должен руководитель организации, индивидуальный предприниматель. Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, а также необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора в определенные сторонами сроки влекут наложение административного штрафа в размере от 1000 до 3000 рублей в соответствии с ст. 5.28 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

#### **4. Кто может начать коллективные переговоры?**

Коллективные переговоры **может начать любая из сторон** - представитель работников или представитель работодателей. Профсоюз принимает решение о начале переговоров в порядке, предусмотренном уставом (на общем собрании профсоюза или на заседании профкома, иного указанного в уставе органа). Если общее собрание (конференция) работников наделяет каких-либо лиц полномочиями по представлению интересов работников для заключения коллективного договора, работники тем самым могут принимать решение о выступлении с инициативой начала переговоров, либо могут определить конкретную дату направления своими представителями уведомления работодателю.

Сторона, иницилирующая начало переговоров, направляет другой стороне **уведомление о начале коллективных переговоров в письменной форме.**

Уведомление направляется другой стороне с копией, на которой секретарем или самим представителем ставится отметка о дате его получения или направляется почтовым отправлением с уведомлением о вручении. **Уведомление (приложение № 1)** составляется в произвольном виде. В нем рекомендуется сформулировать предложения стороны по срокам, порядку и месту проведения переговоров. Также к уведомлению прилагается перечень лиц, которые будут участвовать в работе комиссии по коллективным переговорам в качестве членов этой комиссии от стороны, являющейся инициатором коллективных переговоров.

Представители стороны, получившие уведомление о начале коллективных переговоров, **обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня его получения**, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием членов комиссии по коллективным переговорам со своей стороны. В этот срок включаются и нерабочие дни. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

## **5. Каков порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения?**

Приступая к коллективным переговорам, стороны на равноправной основе образуют **комиссию для их ведения, подготовки проекта коллективного договора и его заключения**. Принцип формирования комиссии на равноправной основе означает, что представители каждой из сторон обладают равными правами и равным числом голосов.

Лиц, направляемых для работы в комиссии, каждая из сторон определяет самостоятельно, в рамках совместных договоренностей о ее количественном составе. Перечень членов комиссии по коллективным переговорам со стороны работодателя утверждается приказом, перечень членов комиссии по коллективным переговорам со стороны работников утверждается решением профсоюзного органа (иного представительного органа работников). Создание комиссии целесообразно оформить совместным решением сторон, поскольку с момента ее создания лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставляются специальные гарантии (**приложение № 2**).

Работодатель обязан создать условия, обеспечивающие деятельность комиссии по переговорам, в том числе безвозмездно предоставить помещения для заседаний, проведения собраний и консультаций, средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, места для размещения стендов.

Следующим важным шагом является разработка Положения о порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (**приложение № 3**). К Положению может быть приложен график переговорного процесса.

Успех переговоров во многом зависит от поведения председателя заседаний. Очень часто комиссию возглавляют два сопредседателя от каждой из сторон, которые по очереди ведут заседания. Задача председателя - поддержание порядка во время дискуссий, строгое следование принципам социального партнерства и совместно выработанному регламенту переговоров. На роль председателя необходимо выдвигать людей, авторитетных в коллективе, обладающих навыками конструктивного диалога, умеющих ценить время, контролировать свои эмоции, разрешать конфликтные ситуации, возникающие между участниками переговоров, и жестко требовать соблюдения совместно выработанного порядка работы комиссии.

Коллективный договор разрабатывается в процессе коллективных переговоров. Однако проект коллективного договора, с которым представители приходят на переговоры, целесообразно готовить до выхода на коллективные переговоры, чтобы учесть мнение работников и идти на переговоры с уже заранее намеченными целями.

К переговорам необходимо тщательно подготовиться. Каждая из сторон должна заранее выработать предложения о содержании коллективного договора, продумать стратегию и тактику своего поведения на переговорах. Членам комиссии необходимо изучить нормативно-правовую базу регулирования вопросов, которые должны стать предметом двусторонних договоренностей. Представители сторон должны изучить содержание генерального, отраслевого, регионального и других видов соглашений, распространяющихся на организацию. Договоренности, достигнутые на более высоких уровнях социального партнерства, - это основа для разработки содержания коллективного договора. Участники переговоров должны располагать информацией о результатах и перспективах деятельности их организации. На основе анализа этой информации, представителям работников следует продумать максимальные и минимальные границы выдвигаемых требований, а представителям работодателя - максимальные и минимальные условия, на которые они готовы согласиться. Это позволит обеим сторонам гибко маневрировать в процессе переговоров. Желательно, чтобы члены комиссии освоили навыки переговорного процесса на социально-психологических тренингах, познакомились с научной и учебной литературой по этому вопросу. Это позволит им грамотно вести переговоры.

Практика показывает, что переговоры идут быстрее и успешнее в тех организациях, где представители сторон составили график переговорного процесса и спланировали повестку дня заседаний комиссии. Ведение протоколов - еще один важный фактор, дисциплинирующий участников переговоров (**приложение № 4**).

Хотя Трудовой кодекс и не обязывает представителей сторон проводить обсуждение проекта коллективного договора в структурных подразделениях организации и утверждать его на общем собрании (конференции) работников, тем не менее, такая форма заключения коллективного договора является очень эффективной. На общем собрании (конференции) содержание проекта доводится до сведения большинства работников, всем работникам (а не только членам двусторонней комиссии) предоставляется возможность высказать свои замечания и внести предложения. Работники непосредственно могут оценить действенность профсоюзного органа, услышать позицию руководителя организации.

Подписание коллективного договора представителями работников и работодателя лучше осуществить здесь же на собрании (конференции) работников. Деловая атмосфера собрания, торжественная обстановка подписания коллективного договора подчеркивают признание работодателем и коллективом работников этого документа в качестве важнейшего правового акта, регулирующего внутреннюю жизнь организации.

#### **6. Обязаны ли стороны коллективных переговоров по заключению коллективного договора предоставлять друг другу информацию для ведения коллективных переговоров?**

Стороны коллективных переговоров в соответствии со ст. 37 ТК РФ должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Невыполнение этого требования работодателем или лицом, его представляющим, влечет наложение административного штрафа в размере от 1000 до 3000 рублей (ст. 5.29 КоАП). Административное взыскание налагает государственная инспекция труда в соответствии со ст. 23.12 КоАП РФ.

В ст. 53 ТК РФ содержится примерный перечень информации, которую работники имеют право получать от работодателя:

- ◆ информация по вопросам реорганизации или ликвидации предприятия,



- ◆ вопросы введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- ◆ вопросы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- ◆ другие вопросы, предусмотренные Трудовым Кодексом, федеральными законами, учредительными документами, коллективным договором

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, их разгласившие, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст. 37 ТК РФ).

### **7. Какие гарантии и компенсации есть у лиц, участвующих в коллективных переговорах?**

Ст. 39 ТК РФ определяет, что лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев (срок работы комиссии). Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

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

### **8. В течение какого срока должен быть заключен коллективный договор?**

Трудовой кодекс дает представителям сторон практически полную свободу решения вопросов о сроках, месте и порядке коллективных переговоров. Единственное ограничение содержится в требовании подписать коллективный договор на согласованных условиях в срок не позднее трех месяцев со дня начала переговоров (ст. 40 ТК РФ). Это означает, что коллективный договор должен быть заключен в том виде и на тех условиях, о которых стороны успели договориться за три месяца.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев с момента начала коллективных переговоров, стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях, с одновременным составлением протокола разногласий. Протокол разногласий - документ, который составляется комиссией по ведению коллективных переговоров в соответствии со ст. 40 ТК РФ и содержит положения, по которым стороны не смогли прийти к согласию. В отношении рассмотрения разногласий, включенных в указанный протокол, стороны вправе либо продолжить коллективные переговоры, срок ведения которых законодательством не ограничен, либо приступить к процедуре урегулирования разногласий в соответствии с

процедурой разрешения коллективных трудовых споров с соблюдением порядка, предусмотренного главой 61 ТК РФ.

### **9. Вправе ли стороны уклониться от участия в переговорах по заключению коллективного договора?**

Стороны не вправе уклоняться от участия в коллективных переговорах. Согласно ст. 5.28 КоАП РФ, уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, либо нарушение срока проведения переговоров, необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора в определенные сторонами сроки, влечет наложение штрафа от 1000 до 3000 руб. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора соглашения, влечет наложение штрафа от 3000 до 5000 руб. (ст. 5.30 КоАП РФ). Указанные административные взыскания имеет право наложить государственная инспекция труда.

### **10. Какие вопросы могут быть урегулированы коллективным договором?**

Разработкой проекта коллективного договора занимается обычно комиссия по коллективным переговорам на основе материалов (вариантов проекта), представленных профкомом и работодателем с учетом предложений и замечаний работников. Согласно ст. 41 ТК РФ участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора. В сборе предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда вправе участвовать совместный комитет (комиссия) по охране труда организации. Структуру и необходимые для внесения в договор положения стороны определяют сами при ведении переговоров - в этом играет важную роль проекты коллективного договора, представленные сторонами.

Примерный перечень вопросов, которые могут содержаться в коллективном договоре, содержится в ст. 41 ТК РФ. Это взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

- форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждение пособия, компенсации, доплаты;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, обусловленных коллективным договором
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха;
- улучшение условий охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора, другие вопросы, определенные сторонами.

Этот перечень является рекомендательным и не исчерпывает возможного содержания коллективного договора. Поэтому участники переговоров сами должны решать, что в нем должно быть отражено. Работодатель должен по возможности избежать закрепления в

коллективном договоре тех видов гарантий и льгот, которые он не сможет в дальнейшем обеспечить, принимая во внимание, что невыполнение обязательств коллективного договора может быть оспорено работниками в судебном порядке.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя (за счет собственных средств) могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Например, возможно расширить круг лиц, имеющих право на выходные пособия при увольнении, а также установить выходные пособия в повышенных размерах (ст. 178 ТК РФ), дополнить перечень работников, обладающих преимущественным правом остаться на работе при сокращении численности или штата работников (ст. 179 ТК РФ) и пр.

Тем не менее, при определении содержания коллективного договора необходимо исходить из компетенции работодателя. Недопустимо включение в коллективный договор условий, предусматривать которые работодатель не вправе (например, для работников бюджетной сферы системы оплаты труда устанавливаются специальными нормативными актами, и изменять их в договорном порядке нельзя).

В целях оказания методической и практической помощи работникам и работодателям рекомендуется использовать **макет коллективного договора (приложение № 5)**, разработанный Министерством труда и социального развития Российской Федерации в соответствии с решением коллегии Минтруда России от 20 марта 2002 г. Предлагаемый макет носит рекомендательный характер для сторон, участвующих в разработке и заключении коллективного договора, и **применяется с учетом изменений, внесенных в действующее трудовое законодательство.**

Коллективный договор **может иметь следующие приложения:**

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечни производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда;
- положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год;
- положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет;
- список работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;
- перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части;
- положения о премировании работников;
- порядок проведения аттестации работников;
- перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) предоставляется бесплатное лечебно-профилактическое питание;

- положение о направлении работников в командировки;
- план оздоровительно-профилактических мероприятий и другие приложения, исходя из содержания договора.

Готовясь к работе над коллективным договором, участникам переговоров необходимо внимательно ознакомиться с содержанием соглашений, распространяющихся на данную организацию. **Соглашение** - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

Согласно ст. 48 ТК РФ соглашение распространяется на:

- ◆ всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;
- ◆ работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;
- ◆ органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

В отношении работодателей - федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, соглашение действует также в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления

Законодательством предусмотрены случаи, когда работодатель не входит ни в одно из объединений, а соглашение, тем не менее, на него распространяется. Так, руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

Таким образом, договоренности, достигнутые на более высоких уровнях социального партнерства, являются отправной точкой для разработки содержания коллективного договора.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

## **11. На какой срок заключается коллективный договор?**

Ст. 43 ТК РФ устанавливает максимально возможный срок действия коллективного договора - не более трех лет. Стороны могут самостоятельно выбрать любой вариант в пределах этого срока, а также вправе неоднократно продлевать действие коллективного договора, но каждый раз на срок не более трех лет. Если одна из сторон хочет продлить действие коллективного договора, ей стоит позаботиться об этом заранее, направив другой стороне предложение о продлении срока действия договора за несколько месяцев до его окончания. По истечении срока действия коллективного договора его продление невозможно, в этом случае стороны могут заключить коллективный договор на новый срок.

Стороны могут обусловить вступление коллективного договора в силу:

- ◆ с самим фактом подписания договора;
- ◆ наступлением определенной календарной даты;
- ◆ наступлением определенного события.

## **12. На кого распространяется действие заключенного коллективного договора?**

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами (а не со дня регистрации) либо со дня, определенного коллективным договором. Как только стороны договор подписали, у них возникли обязательства, которые необходимо исполнять. Действие коллективного договора после его подписания распространяется на всех работников данной организации, филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения, независимо от их членства в профсоюзе или непринадлежности к нему, независимо от того, кто от имени работников подписал данный коллективный договор.

Лица, связанные с организацией гражданско-правовыми отношениями, могут участвовать в коллективных переговорах лишь в качестве приглашенных экспертов, специалистов и посредников. Они 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 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, пенсионеры и временно не работающие члены профсоюза могут участвовать только в качестве приглашенных.

## **13. Что происходит с коллективным договором в случае реорганизации и при изменении наименования организации?**

В случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации, согласно ст. 43 ТК РФ, коллективный договор сохраняет свое действие.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Это значит, что после

того, как реорганизация проведена, коллективный договор свое действие прекращает, а стороны могут направлять друг другу предложения о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего до трех лет. При этом не имеет значения установленный по соглашению сторон срок действия коллективного договора. Например, коллективный договор заключен 15 января 2009 г. сроком на 3 года, следовательно, дата окончания его действия 15 января 2012 года. Однако в марте 2010 г. началась реорганизация, соответственно после внесения в реестр юридических лиц нового юридического лица и исключения из него организации, претерпевшей реорганизацию, договор утратит силу, если стороны не условились о продлении срока его действия. Возможен и такой вариант: в ходе реорганизации или сразу после нее по требованию одной из сторон начинаются коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора.

При смене собственника коллективный договор сохраняет действие, в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. По истечении этих трех месяцев стороны также могут направлять друг другу предложения о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. После ликвидации предприятия обязательства по коллективному договору прекращаются.

#### **14. Как вносятся изменения в коллективный договор?**

В течение всего срока действия коллективного договора в него могут вноситься необходимые изменения и дополнения. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся либо в том же порядке, который установлен для заключения коллективного договора, либо в коллективном договоре может быть установлена самостоятельная, в том числе упрощенная процедура внесения изменений и дополнений (ст. 44 ТК РФ).

На практике представители сторон поручают комиссии по ведению коллективных переговоров контролировать выполнение коллективного договора и по мере необходимости вносить в него изменения и дополнения.

#### **15. Кто обязан регистрировать коллективный договор и в каком порядке это делается?**

Согласно ст. 50 ТК РФ, после подписания сторонами коллективный договор в течение семи дней направляется **представителем работодателя** на уведомительную регистрацию в орган по труду. Вступление в силу коллективного договора не зависит от факта уведомительной регистрации коллективного договора. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, сама же регистрация необходима для информирования исполнительных органов власти о количестве заключенных коллективных договоров, а также о содержании коллективного договора, для выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и принятия мер для исправления ситуации.

В случае, если такие положения, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, выявлены, орган по труду сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. В этом случае орган по труду оказывает консультативную помощь представителям сторон в исправлении недостатков, тем самым защищая права работников, а информирование государственной инспекции труда необходимо для контроля за устранением недостатков.

Условия коллективного договора, снижающие уровень прав и гарантий работников,

установленный трудовым законодательством, недействительны с момента принятия коллективного договора и не могут применяться (ст. 9 ТК РФ).

Перед тем как направлять коллективный договор на регистрацию, работодателю следует узнать о порядке работы органа по труду и требованиях, которые он предъявляет к оформлению коллективного договора.

Изменения и дополнения, внесенные в коллективный договор, подлежат уведомительной регистрации в порядке, установленном для уведомительной регистрации коллективных договоров.

**Для уведомительной регистрации коллективных договоров и получения консультационной и методической помощи по вопросам их заключения необходимо обращаться к специалистам департамента трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области по адресу: г. Тольятти, ул. Белорусская, 33, каб.612, тел./факс 63-70-62 в приемные дни: вторник и четверг с 10 до 12 часов и с 14 до 17 часов.**

**16. Кто контролирует выполнение коллективного договора? Какая ответственность предусмотрена для сторон в случае неисполнения условий коллективного договора?**

Ход выполнения коллективного договора необходимо постоянно контролировать. В соответствии со ст. 51 ТК РФ контроль осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

Прежде всего, контроль за исполнением условий коллективных договоров осуществляют сами стороны - представители работников следят за исполнением обязанностей работодателем, работодатель следит за исполнением обязанностей работников по коллективному договору. С этой целью стороны совместным решением формируют специальную комиссию либо поручают функции контроля комиссии, созданной для ведения коллективных переговоров.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, отдельных работников. Стороны должны решить вопрос периодичности заседаний комиссии, предусмотреть порядок оповещения работников об итогах проводимых проверок. Согласованный сторонами порядок контроля, как правило, отражается в тексте коллективного договора. В коллективном договоре следует предусмотреть сроки отчета сторон (как правило, два раза в год) о его выполнении на общем собрании (конференции) работников организации, индивидуального предпринимателя.

Контроль за выполнением коллективных договоров осуществляется также специалистами управления мониторинга социально-трудовой сферы департамента трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

Специалисты структурного подразделения министерства, зарегистрировавшие коллективный договор, планируют проведение проверки его выполнения, учитывая при этом результаты правовой экспертизы, а также наличие:

- заявления одной из сторон, подписавших данный правовой акт;
- конфликтной ситуации между сторонами коллективного договора.

В ходе контроля за выполнением коллективного договора специалист соответствующего структурного подразделения министерства вправе запрашивать у сторон всю необходимую для его осуществления информацию.

Специалистами соответствующего структурного подразделения министерства по итогам проведения проверки составляется справка о результатах контроля за выполнением коллективного договора, которая направляется сторонам коллективного договора.

Законодательством установлена ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора работодателем или лицом, его представляющим, в виде наложения административного штрафа в размере от 3000 до 5000 рублей (ст.5.31 КоАП РФ). В случае нарушения работодателем условий коллективного договора профком или иной представитель работников вправе направить работодателю требование об устранении этих нарушений. В случае отказа устранить нарушения представители работников имеют право обратиться в государственную инспекцию труда для привлечения работодателя к ответственности или прибегнуть к процедуре разрешения коллективного трудового спора в соответствии с ТК РФ.

Таким образом, грамотное использование коллективно-договорного механизма сторонами трудовых отношений оказывает положительное влияние на реализацию конституционного права граждан на труд, с одной стороны, и на снижение уровня напряженности трудовых отношений, с другой. Сотрудничество между работодателями и работниками позволяет закреплять в коллективных договорах больше льгот и компенсаций, по сравнению с установленными в Трудовом кодексе РФ, что ведет к развитию диалога между работодателями и работниками и усиливает социальную защищенность трудящихся.



**Приложение 1****УВЕДОМЛЕНИЕ  
о начале коллективных переговоров**

Профсоюзный комитет \_\_\_\_\_  
(наименование организации)

(варианты):

а) единый представительный орган первичных профсоюзных организаций (указать, каких), сформированный совместным решением профсоюзных комитетов (дата), протокол №\_\_\_\_,

б) представительный орган (или представитель) работников, уполномоченный решением общего собрания (конференции) работников от\_\_ протокол №\_\_ )

уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора на 2018- 2021 гг.

В соответствии со ст. 36 Трудового кодекса РФ предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе комиссии для ведения переговоров, порядке и месте ее работы.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение \_\_\_\_\_(срок не более 3 месяцев) и заключить коллективный договор до \_\_\_\_\_ . [число, месяц)

Интересы работников на переговорах представляют: \_\_\_\_\_

(Список членов комиссии от стороны работников)

Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по вторникам или средам в любое удобное стороне работодателя время, местом переговоров определить \_\_\_\_\_.

Председатель профкома

(Иные лица, возглавляющие представительство работников)  
\_\_\_\_\_ (подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 года

Приложение № 2**ПРИКАЗ**

№ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(дата)**О проведении коллективных переговоров  
по подготовке и заключению коллективного договора.**

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, уведомлением профсоюзной организации от \_\_\_\_\_ о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на 2018 - 2021 гг.

2. Сформировать двустороннюю комиссию в составе \_\_\_\_\_ человек, поручив представлять интересы работодателя:

\_\_\_\_\_  
(список)

и включив в нее со стороны работников \_\_\_\_\_

(список из постановления профкома от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г. № \_\_\_\_\_)

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

4. Утвердить Положение о порядке ведения переговоров и заключении коллективного договора на 2018 - 2021 гг.

5. Заседания комиссии проводить еженедельно по вторникам в 15.00.

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

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

Руководитель организации \_\_\_\_\_

(подпись)

«Согласовано»

представитель работников \_\_\_\_\_

(подпись)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке ведения коллективных переговоров между работниками**

---

(название организации)  
**и работодателем**  
**о заключении коллективного договора**  
**на \_\_\_\_ год (годы)**

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

Сторонами коллективного договора являются: работодатель \_\_\_\_\_

---

*(наименование организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации)*

представленный в лице \_\_\_\_\_, *(должность, Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченных им лиц в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами)*

именуемый далее «Работодатель»,

и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией \_\_\_\_\_,

*(название)*

именуемые далее «Профсоюз» (вариант – «Представитель»), в лице председателя \_\_\_\_\_.

*(Ф.И.О.)*

Каждая из сторон признает полномочия представителей другой стороны.

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

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

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

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

Заседания комиссии в обязательном порядке протоколируются.

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

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

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

2.7. Общий срок ведения переговоров не должен превышать \_\_ (не более 3 месяцев) с момента их начала.

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

2.9. Комиссия в течение \_\_\_\_ (указать срок) разрабатывает проект коллективного договора и не позднее \_\_\_\_ (указать срок) передает его для обсуждения на собраниях коллективов структурных подразделений организации.

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

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

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

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

При необходимости за счет работодателя приглашаются эксперты, посредники.

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

2.14. Подписанный коллективный договор выносится на утверждение общего собрания (конференции) работников организации не позднее \_\_\_\_ (указать срок). Оставшиеся несогласованными позиции оформляются протоколом разногласий, который является основанием для дальнейших переговоров либо коллективного трудового спора.

2.15. В случае отказа общего собрания (конференции) работников утвердить коллективный договор представители работодателя и профсоюзный комитет возобновляют коллективные переговоры в целях изменения коллективного договора.

Срок таких переговоров не может превышать \_\_\_\_\_ дней.

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

2.17. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в орган по труду для уведомительной регистрации.

### **3. Состав комиссии по выработке проекта коллективного договора.**

3.1. Сопредседатель комиссии от работников: \_\_\_\_\_

3.2. Сопредседатель комиссии от работодателя: \_\_\_\_\_

3.3. Члены комиссии от работников: \_\_\_\_\_

3.4. Члены комиссии от работодателя: \_\_\_\_\_

3.5. Секретарь комиссии: \_\_\_\_\_

### **4. Место проведения переговоров.**

Местом ведения переговоров является \_\_\_\_\_

### **5. Гарантии и компенсации за время переговоров.**

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

5.2. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной либо на условиях, предусмотренных коллективным договором.

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

**Приложение № 4****ПРОТОКОЛ № \_\_\_\_\_  
работы комиссии по переговорам**

Дата \_\_\_\_\_

Время работы с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ часов

В переговорах участвовали:

Члены комиссии: \_\_\_\_\_

Приглашенные лица: \_\_\_\_\_

Рассматриваемый вопрос \_\_\_\_\_

Соглашение достигнуто по \_\_\_\_\_

Разногласия

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

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

3. \_\_\_\_\_ и т.д.

Решено: \_\_\_\_\_

Внесены предложения:

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

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

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

Дата следующей встречи \_\_\_\_\_

Вопросы, которые будут обсуждаться \_\_\_\_\_

Подписи сопредседателей комиссии:

\_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_

**Приложение № 5****КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

---

(полное наименование организации)

на \_\_\_\_\_ год (годы)

срок действия (не более 3 лет)

Принят на общем собрании  
(утвержден на конференции)  
работников «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.  
Протокол № \_\_\_\_\_

**Юридический адрес организации:**

**Работодатель - Ф.И.О., телефон**

**Представитель работников - Ф.И.О., телефон**

**Численность работников, в т.ч. членов профсоюзной организации**

**Код ОКВЭД**

**Код ОКФС**

**Отраслевой профсоюз**

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (указать наименование) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя \_\_\_\_\_.

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

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей \_\_\_\_\_.

(Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации или иного представителя, избранного работниками)

1.2. Предмет Договора

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

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

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

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

Возможна иная форма оплаты труда (натуральная). При этом доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть ниже 80 процентов от общей суммы заработной платы.

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

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях - по договоренности сторон).

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).

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



2.1.6. Систему оплаты труда (повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, аккордная, индивидуальная, коллективная и другие) устанавливать по категориям работников согласно приложению N \_\_\_\_.

Пример.

Труд рабочих \_\_\_\_\_ (указывается цех, производство) оплачивать повременно на основе тарифных ставок, указанных в приложении N \_\_\_\_\_. Кроме того, выплачивать им премию в соответствии с Положением о премировании согласно приложению N \_\_\_\_.

2.1.7. Установить тарифную ставку (оклад) рабочих-сдельщиков и повременщиков первого квалификационного разряда, занятых в нормальных условиях на работах, не требующих квалификации или относимых к первому квалификационному разряду, на \_\_\_\_\_ процентов выше минимального размера оплаты труда. Установить тарифные коэффициенты между разрядами согласно приложению N \_\_\_\_.

2.1.8. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и (или) опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере \_\_\_\_\_ процентов тарифной ставки (оклада) либо в конкретных размерах по категориям работников согласно приложению N \_\_\_\_.

2.1.9. Для предприятий или отдельных структурных подразделений, где имеются участки, на которых труд работников наиболее интенсивный (конвейеры, поточные и автоматические линии и т.п.), рабочим, занятым \_\_\_\_\_ (указать конкретное подразделение), могут быть установлены доплаты за интенсивность труда.

2.1.10. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.11. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере \_\_\_\_\_ процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

2.1.12. Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, за классность, допуск к государственной тайне и т.п. согласно приложению N \_\_\_\_\_. (Организация выбирает из перечня те надбавки, применение которых считает наиболее целесообразным.)

2.1.13. На период \_\_\_\_\_ (указать срок) освоения нового производства (продукции) за работником сохранять его прежнюю заработную плату.

2.1.14. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

2.1.15. Юбилерам (50...75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации:

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

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

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

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

2.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест. Перечень действующих на момент подписания сторонами Договора норм труда в организации представлен в приложении N \_\_\_\_.

2.2.4. Учащимся ПТУ и молодым рабочим основных профессий могут быть установлены нормы выработки, пониженные на \_\_\_\_\_ процентов на срок до \_\_\_\_ месяцев.

### 2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах \_\_\_\_\_ (указать конкретные размеры возмещения затрат, но не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета).

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

2.3.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться в следующих размерах: \_\_\_\_\_ (указать продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях и размер сохраняемого заработка).

2.3.4. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации размере \_\_\_\_ (указать размер пособия), если работник отработал в организации не менее \_\_\_\_ лет.

## **Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

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

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

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

- предпенсионного возраста (за \_\_ года до пенсии);
- проработавшим в организации более \_\_ лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

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

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

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

- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, - \_\_\_\_\_ процентов среднего месячного заработка;
- от 5 по 10 лет - \_\_\_\_ процентов среднего месячного заработка.

3.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

#### **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. (Перечень указанных работ прилагается к Коллективному договору.)

4.4. В случае производственной необходимости работодатель может вводить деление рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.5. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с \_\_\_\_ до \_\_\_\_ (указать время).

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

4.7. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать \_\_\_\_\_ (указать).

4.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем. (Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к Коллективному договору.)

4.9. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

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

## **Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА**

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

5.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме \_\_\_\_ руб. (по годам).

5.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению N \_\_\_\_.

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

5.1.4. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации в следующих подразделениях: (указать перечень).

5.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

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

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

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

5.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению N \_\_\_\_.

5.1.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно приложению N \_\_\_\_;

- молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей согласно приложению N \_\_\_\_;

- лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей согласно приложению N \_\_\_\_.

5.1.11. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника - \_\_\_\_ минимальных размеров оплаты труда;
- получения работником инвалидности - \_\_\_\_ минимальных размеров оплаты труда.

5.1.12. 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 (или) опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.1.13. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.14. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

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

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

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве \_\_\_\_ человек.

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

6.1. При наличии у работодателя жилого фонда в соответствии с действующими правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставлении жилых помещений, устанавливать очередность на получение жилой площади и распределять жилые помещения в соответствии с Положением о порядке улучшения жилищных условий работников организации согласно приложению N \_\_\_\_.

6.2. Улучшать жилищные условия работников организации в соответствии с Положением о порядке постановки на учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий (прилагается).

6.3. Предоставлять работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в имеющихся у работодателя детских дошкольных учреждениях с \_\_\_\_ процентной скидкой по оплате за их содержание.

6.4. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, пособие в размере \_\_\_\_.

6.5. При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере \_\_\_\_.

6.6. Выделять средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно.

6.7. Компенсировать затраты работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в размере не менее \_\_\_\_ руб.

## **Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (указать номер комнаты), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа согласно прилагаемому перечню.

7.2. Перечислять профсоюзному органу средства в размере \_\_\_\_\_ на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.3. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

## **Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

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

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках, а также соответствующие органы по труду.

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

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

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

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

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

8.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

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

**Примечание.** При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов - за счет средств организации).

Представитель работодателя -  
руководитель организации или  
уполномоченное им лицо

Представитель работников -  
председатель первичной профсоюзной  
организации или иной  
представитель, избранный  
работниками

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

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

\_\_\_\_\_  
(наименование должности)

"\_\_" \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

"\_\_" \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

(печать)

(печать)

### **Примерный перечень возможных приложений к Коллективному договору**

Правила внутреннего трудового распорядка

Положение об оплате труда работников

Положение о премировании работников

План мероприятий по охране труда.

Смета расходования средств на охрану труда.

Перечень тарифных ставок (окладов) I разряда для рабочих-повременщиков и для рабочих-сдельщиков и тарифных коэффициентов.

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

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

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет.

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

План оздоровительно-профилактических мероприятий.

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

Другие приложения исходя из содержания Договора.