

**Федерация профсоюзов Красноярского края
Отдел социально-трудовых отношений**

**РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО СОДЕРЖАНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО
ДОГОВОРА**

**(в помощь участникам коллективных переговоров
по разработке коллективных договоров в органи-
зациях Красноярского края)**

**г. Красноярск
2020 год**

Настоящие рекомендации подготовлены в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края и призваны помочь представителям работников в разработке проектов коллективных договоров, заключаемых в организации, филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, заключаемый работниками организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения с работодателем в лице их представителей.

Содержание коллективных договоров, заключаемых на локальном уровне, не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и краевым трехсторонним Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений.

УСЛОВИЯ ТРУДА, КОТОРЫЕ РЕГУЛИРУЮТСЯ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ

№ п/п	Содержание и структура коллективного договора	Основание	Краткое содержание
1	2	3	4
1.	Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. Этим же принципом следует руководствоваться при определении перечня приложений к коллективному договору.	<i>ст. 41 ТК РФ</i>	
2.	В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателей по следующим вопросам: - формы, системы и размеры оплаты труда; - выплаты пособий и компенсаций; - занятость, переобучение, условия высвобождения работников; - рабочее время и время отдыха, в том числе предоставление и продолжительность отпусков;	<i>ст. 41 ТК РФ</i>	В коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями.

<ul style="list-style-type: none"> -участие работников в управлении организацией; - улучшение условий и охраны труда, в том числе женщин и молодежи; - экологическая безопасность и охрана здоровья работников; - оздоровление и отдых работников и членов их семей; - гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; - контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон; - обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников и другие. 		
<p>3. Все эти вопросы можно сгруппировать в следующие разделы:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Общие положения. II. Общие права и обязанности сторон. III. Рабочее время и время отдыха. IV. Оплата и стимулирование труда. V. Занятость и условия высвобождения работников. VI. Льготы и социальные гарантии работающим в организации . VII. Охрана труда и экология. VIII. Работа с молодежью. IX. Жилищно-бытовые вопросы. X. Участие работников и профкома в управлении организаций. XI. Обеспечение нормальных условий деятельности 		

<p>профсоюзной организации, выборного профсоюзного органа. XII. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.</p>		
<p>Раздел I. Общие положения.</p>		
<p>В данном разделе следует четко определить:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цель коллективного договора; - стороны коллективного договора: представители работников, представители работодателей; - обязательства соблюдения условий коллективного договора; - обязательства работодателя принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права по согласованию с представительным органом работников (с учетом мнения представительного органа работников); <p>- сроки действия коллективного договора;</p> <p>- периодичность информирования трудового коллектива о выполнении сторонами коллективного договора.</p>	<p><i>ст.29-34 ТК РФ</i></p> <p><i>ст. 8 ТК РФ</i></p>	<p>Работодатели принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.</p> <p>Коллективным договором может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.</p> <p>В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников.</p>

Раздел 2. Общие права и обязанности сторон.

Заключая коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять.

В этом разделе следует зафиксировать:

1.	<p style="text-align: center;">Обязанности работодателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - признать и принять на себя обязательства отраслевого тарифного, краевого (городского) трех (двух)стороннего соглашения; - соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров; - создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников; - предоставлять работникам работу, в соответствии с заключенными трудовыми договорами; - обеспечивать безопасность труда работников и условия их работы, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; - обеспечивать работников сырьем, материалами, оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; - обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор; - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выяв- 	<p><i>ст. 22 ТК РФ</i></p>	
----	---	--------------------------------	--

	<p>ленных нарушениях законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, положений колдоговора и принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых и общественных обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, нормативными правовыми актами, колдоговором, соглашениями. 		
2.	<p>Обязанности профсоюзного комитета:</p> <ul style="list-style-type: none"> - представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в т.ч. при их обращениях в КТС и судебные органы; - создавать посты общественного контроля по охране труда, избирать уполномоченных по охране труда; - принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства о труде, об охране труда, обязательств, предусмотренных колдоговором, а также с изменением существенных условий труда; - направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений 	<p><i>ст.370 ТК РФ</i></p>	<p>По указанным положениям профсоюзная организация может принимать на себя обязательства представлять и защищать интересы всех работников организации либо только части работников (членов профсоюза):</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства РФ, выполнение коллективного договора, соглашения; - проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечение безопасности работников организации; - принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; - принимать участие в работе комиссий по аттестации рабочих мест, тарификации работ, по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства; - проводить переговоры и консультации с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работни-

	<p>законодательства о труде, об охране труда, положений колдоговора;</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять проверки состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных колдоговором; - предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников; 		ков организации.
3.	<p>Обязанности работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором; - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации; - соблюдать трудовую дисциплину; - выполнять установленные нормы труда; - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; - экономно расходовать сырье, материалы; - бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; - незамедлительно сообщать работодателю, его представителям о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровья работников, сохранности имущества работодателя, неисправностях машин и оборудования; - активно принимать участие в управлении организацией, разработке, об- 	<i>ст. 21 ТК РФ</i>	

	суждении и заключении коллективного договора.		
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.			
1.	<p>Данный раздел должен предусматривать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продолжительность рабочей недели. Кроме этого в коллективном договоре необходимо оговаривать максимальную и минимальную продолжительность рабочего дня. Это необходимо для того, чтобы не допустить перевода работников на сокращенный рабочий день, не оплачивая при этом время простоя; 	<i>ст.100 ТК РФ</i>	<p>Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с представлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - категорию работников с ненормированным рабочим днем; 	<i>ст. 101 ТК РФ</i>	<p>Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - круг лиц, для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени; 	<i>ст. ст. 92, 94 ТК РФ</i>	<p>Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; - для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; - для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы – не более 35 часов в неделю; - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю. <p>Коллективным договором может быть</p>

			<p>предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй ст.94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (в соответствии с частью первой ст.92 ТК РФ) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.</p>
	<p>- круг лиц, которым установлен режим гибкого рабочего времени или режим работы с разделением рабочего дня на части;</p>	<p>ст.ст.102, 105 ТК РФ</p>	<p>При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.</p>
	<p>- категорию работников, работающих по графикам сменности, с суммированным учетом рабочего времени. Следует обязательно оговаривать учетный период, который не может превышать одного года;</p>	<p>ст.ст. 103, 104 ТК РФ</p>	<p>Сменная работа – работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы.</p> <p>При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, которые являются приложением к коллективному договору.</p> <p>Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.</p> <p>Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число часов за учетный период соответственно уменьшается.</p>

			Учетный период не может превышать одного года.
	- продолжительность работы в ночное время;	<i>ст. 96 ТК РФ</i>	<p>Коллективный договор может предусматривать сокращение продолжительности работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также работникам, принятым специально для работы в ночное время.</p> <p>Коллективным договором определяется список работ, при которых продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.</p>
	- привлечение работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа).	<i>ст. 99 ТК РФ</i>	Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период и допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения (или по согласованию) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 99 ТК РФ.
2.	По времени отдыха коллективный договор должен учитывать следующее:		Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.
	- перечень работ, где по условиям производства нельзя установить перерыв в работе, порядок и место приема пищи в этих условиях;	<i>ст.108 ТК РФ</i>	<p>В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.</p> <p>На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику</p>

			возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.
- продолжительность перерыва для питания и отдыха, для обогрева (работающим на открытом воздухе либо в не обогреваемых помещениях);	<i>ст. 109 ТК РФ, постановление администрации Красноярского края от 12.11.2001г. №786-п "О режимах работы в холодное время года"</i>		Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузо-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляется перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства
- порядок предоставления выходных дней;	<i>ст. 111 ТК РФ</i>		Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей недели - один. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников
- условия привлечения работников к работе в праздничные дни и оплату труда работникам в связи с нерабочими праздничными днями;	<i>ст. 112 ТК РФ</i>		Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяется коллективным договором.
- порядок предоставления и продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков, а также период исчисления среднего заработка	<i>ст.ст. 114, 115 ТК РФ</i>		Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

	для оплаты отпусков;		
	-порядок предоставления и продолжительность дополнительных отпусков:	<i>ст.116ТК РФ, Закон РФ от 19.02.1993г. №4520-1 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», краевое трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.</i>	Предоставлять работникам организаций и у индивидуальных предпринимателей ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установленный Законом РФ от 19.02.1993г. №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»: - для лиц, работающих в районах Крайнего Севера, - не менее 24 календарных дней; - для лиц, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – не менее 16 календарных дней; - для лиц, работающих в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - не менее 8 календарных дней;
	-перечень работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (в приложение указать количество календарных дней дополнительного отпуска каждой категории работников) ;	<i>ст.117 ТК РФ</i>	Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
	- перечень категорий работников с особым характером работы и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за особый характер работы;	<i>ст.118 ТК РФ</i>	Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляются дополнительный оплачиваемый отпуск.
	- перечень работников с ненормированным рабочим днем и количество календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска;	<i>ст.119 ТК РФ</i>	Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором.

<p>- перечень работников, которым устанавливается преимущественное право на предоставление отпусков в удобное для них время (одиноким родителям, женщинам, имеющим 2-х и более детей, жены военнослужащих срочной службы, участники войны, работники, пострадавшие от аварии на ЧАЭС и т.д.);</p>	<p><i>ст.123 ТК РФ</i></p>	<p>Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.</p>
<p>- продолжительность и возможность полной либо частичной оплаты отпусков работникам, столкнувшимся с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, рождение ребенка, переезд на новое место жительства, смерть близких и другие);</p>		
<p>- порядок разделения ежегодного отпуска на части;</p>	<p><i>ст.125 ТК РФ</i></p>	

Раздел 4. Оплата и стимулирование труда.

<p>При разработке данного раздела коллективного договора в первую очередь необходимо зафиксировать перечень обязательных для выполнения всеми сторонами коллективного договора отраслевых (межотраслевых), профессиональных тарифных и иных соглашений, заключенных профсоюзом (объединением профсоюзов), в которые входит первичная профсоюзная организация и установление гарантированных размеров оплаты труда для работников не ниже, чем предусмотрено в отраслевых тарифных, а также иных со-</p>	<p><i>Краевое трехстороннее соглашение по регулированию социально- трудовых отношений на соответствующие годы, отраслевые соглашения</i></p>	
---	--	--

	глашениях.		
1.	Общие подходы к установлению оплаты труда		
	- определить системы оплаты и стимулирования труда;	<i>ст.135 ТК РФ</i>	Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
	- зафиксировать равное право на вознаграждение за равноценный труд без какой-либо дискриминации;	<i>ст.ст. 3, 132 ТК РФ</i>	Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
	- определить минимальную заработную плату. Рекомендуется в коллективных договорах размер минимальной заработной платы устанавливать в соответствии: с ОТС, Региональным соглашением о минимальной заработной плате, МРОТ без включения в ее размер районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.	<i>ст.ст.133, 133.1 ТК РФ, ОТС, Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Красноярском крае (если оно заключено)</i>	Минимальная месячная заработная плата работников, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
	- следует обязательно зафиксировать в колдоговоре недопустимость ущемления в оплате труда работников, намеченных к высвобождению в связи с сокращением численности или штата.		
	В коллективном договоре необходимо предусмотреть	<i>ст. 372 ТК РФ</i>	

	<p>участие профсоюзов в решении всех вопросов, касающихся оплаты и стимулирования труда. При этом ни в коем случае не следует заменять понятия “совместно”, “по согласованию”, “с учетом мнения профкома” на понятие “извещение профсоюзного органа”. Профком должен добиваться включения положений “по предварительному согласованию с профсоюзным комитетом”.</p>		
2.	<p>В коллективном договоре можно предусмотреть оплату труда (доплату к заработной плате) председателю первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя.</p>	<p><i>ст. 377 ТК РФ</i></p>	<p>Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производиться за счет средств данной организации, размер которой должен быть установлен коллективным договором.</p>
3.	<p>В коллективном договоре следует прописать возмещение расходов, связанных со служебными командировками.</p>	<p><i>ст.168 ТК РФ, ст.217 Налогового кодекса РФ</i></p>	<p>Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками устанавливается коллективным договором.</p> <p>При оплате работодателем налогоплательщику расходов на командировки как внутри страны, так и за ее пределы в доход, подлежащий налогообложению, не включаются суточные, выплачиваемые в соответствии с законодательством Российской Федерации, но не более 700 рублей за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации и не более 2 500 рублей за каждый день нахождения в заграничной командировке, а также фактически произведенные и документально подтвержденные целевые расходы на проезд до места назначения и обратно, сборы за услуги аэропортов, комиссионные сборы, расходы на проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок, на провоз багажа, расходы по найму жилого помещения, оплате услуг связи, получению и регистрации</p>

			служебного заграничного паспорта, получению виз, а также расходы, связанные с обменом наличной валюты или чека в банке на наличную иностранную валюту.
4.	Базовая составляющая заработной платы		
	- разрабатываются внутрипроизводственные тарифные условия, тарифная сетка, система окладов;	<i>ст. 143 ТК РФ</i>	Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
	- устанавливается тарифная ставка I разряда (минимальный оклад) и механизм ее приближения к прожиточному минимуму трудоспособного населения в регионе в случае, если в организации размер минимальной тарифной ставки (оклада) ниже, установленного по региону прожиточного минимума. (если тарифная ставка I разряда (минимальный оклад) в организации выше прожиточного минимума пересмотра ее в сторону снижения не производится)	<i>ст.ст. 133, 129 ТК РФ, краевое трехстороннее соглашение</i>	Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения. В организациях и у индивидуальных предпринимателей, где минимальная месячная заработная плата не достигает величины прожиточного минимума, разрабатывать программу ее поэтапного повышения совместно с отраслевыми профсоюзами.
	- порядок присвоения квалификационных разрядов рабочим и служащим, тарификации работ, сроки повышения квалификации и переаттестации работников, а также сроки возможности работников сдачи на повышенный разряд .	<i>ЕТКС</i>	
	Обязательствами работодателя следует зафиксировать:		
	- ограничение оплаты труда в натуральной форме (только с письменного согласия работника и если такие выплаты являются подходя-	<i>ст.131 ТК РФ, ст.4 Конвенции МОТ №95</i>	Доля заработной платы, выплачиваемая в не денежной форме не должна превышать 20% от общей суммы заработной платы. Запрещается выплата заработной платы в виде долговых расписок, обязательств,

<p>щими для личного потребления работника и его семьи). Необходимо указать в КД, что перечень предлагаемых работнику товаров и реестр цен на них должен предварительно согласовываться с профкомом. Если не удастся договориться с работодателем о такой записи в КД, то следует настаивать на полной выплате зарплаты в денежной форме;</p>		<p>купонов или иной любой форме, выдаваемой за законную валюту..</p>
<p>- индексацию тарифных ставок (окладов) на рост индекса потребительских цен (указать период индексации, период отслеживания роста индекса цен и территорию, по которой будет отслеживаться рост цен (край, город, район));</p>	<p>ст. 134 ТК РФ, ОТС, краевое трех- стороннее и территори- альные трех- сторонние соглашения</p>	<p>Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.</p>
<p>- конкретные сроки (обязательно указать дату) выплаты заработной платы (заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: - за первую половину месяца – не менее ___% среднего месячного заработка; - за вторую половину месяца – остальной заработок); В зависимости от готовности сторон, целесообразно включать в КД переход на учетный период расчета зарплаты не более 15 дней. Такой подход в большей степени соответствует нормам законодательства.</p>	<p>ст. 136 ТК РФ</p>	<p>Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенном коллективным договором.</p>
<p>- согласование формы расчетного листка с представительным органом работников;</p>	<p>ст. 136 ТК РФ</p>	<p>При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удер-</p>

		<p>жаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.</p> <p>Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.</p>
- предусмотреть и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.	ст. 139 ТК РФ	В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работника.
<p>- ответственность работодателя в случаях задержки заработной платы:</p> <p>а) размер выплачиваемой денежной компенсации за задержку заработной платы (его можно установить выше, чем предусмотрено ТК РФ, например: 1/100 или 1/10 от ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день просрочки);</p> <p>б) при задержке заработной платы более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы с оплатой не менее 2/3 средней заработной платы;</p>	<p>ст. 236 ТК РФ</p> <p>ст. 142 ТК РФ, Краевое 3-х стороннее со- глашение</p>	<p>При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центробанка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.</p> <p>В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.</p> <p>Время приостановки работы в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы.</p>
- следует зафиксировать первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами, т.е. как гарантию предприятия на выплату задолженности по оплате труда лицам, работающим по трудовому договору как привилегированным кредиторам, до того как обычные кредиторы смогут	ст. 64 ГК РФ, ст.11 Конвенции МОТ №95	В случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке работники, занятые на этом предприятии, пользуются положением привилегированных кредиторов. Заработная плата, составляющая этот привилегированный кредит, подлежит выплате полностью до того, как обычные кредиторы смогут потребовать свою долю.

	потребовать свою долю при ликвидации, банкротстве организаций;		
	<p>- указать причины по которым производить оплату времени простоя: 2/3 средней заработной платы, в то числе при ухудшении финансового положения организации, приведение к простоям считать виной работодателя (его команды); 2/3 тарифной ставки;</p> <p>- переводе работников на неполную рабочую неделю, неполную продолжительность рабочего дня (при ухудшении финансового положения организации) свободные от работы дни оформлять как целодневные простои.</p>	ст.157 ТК РФ	<p>Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.</p> <p>Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.</p>
	- указать случаи, при которых может быть изменены система и размеры оплаты труда, разряды и наименования должностей, установление или отмена доплат, надбавок, введении новых норм труда работникам.	ст. 74, 162 ТК РФ	<p>В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) допускается изменения трудового договора по инициативе работодателя.</p> <p>О предстоящих изменениях, определенных сторонами трудового договора, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца.</p> <p>Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену или пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения (или по согласованию) представительного органа работников.</p>
5.	Компенсационные выплаты		
	Коллективный договор должен содержать условия выплаты доплат и надбавок	ст.144 ТК РФ	

	<p>компенсационного и стимулирующего характера к основной заработной плате, при этом их размер не может быть ниже, предусмотренного законодательством, тарифным или иным соглашением:</p> <p>Здесь следует зафиксировать следующее:</p>		
	<p>- повышенный размер оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда</p>	<p>ст.147 ТК РФ</p>	<p>Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения должны устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.</p> <p>Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения (или по согласованию) представительного органа работников локальным нормативным актом либо коллективным договором.</p>
	<p>- доплату за работу на открытом воздухе в зимних условиях, не отапливаемых помещениях и т.д.</p>	<p>ст. 149 ТК РФ</p>	<p>При выполнении работ, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты.</p> <p>Размеры выплат устанавливаются коллективным договором и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.</p>
	<p>- оплату работы в выходные и праздничные дни;</p>	<p>ст. 153 ТК РФ</p>	<p>Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере:</p> <p>сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;</p> <p>повременщикам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки:</p> <p>работникам, получающим месячный оклад - в размере не менее одинарной</p>

		<p>дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы, и в размере не менее двойной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.</p> <p>Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором.</p>
<p>- доплату за сверхурочную работу производится: за первые 2 часа - не менее чем в полуторном размере тарифной ставки (оклада); за последующие - не менее чем в двойном размере тарифной ставки (оклада);</p>	<p>ст.152 ТК РФ</p>	<p>Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором.</p>
<p>- доплату за работу в ночное и вечернее время, многосменный режим работы производится в повышенном размере, но не ниже предусмотренного законодательством;</p>	<p>ст.154 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере по- вышения оплаты тру- да за работу в ночное вре- мя"</p>	<p>Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время должны устанавливаться Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.</p> <p>Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором.</p> <p>Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.</p>
<p>- размер доплаты в процентах к тарифной ставки, окладу (должностному окладу) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение временно отсутствующего работника (доплата может производиться до 100% ФОТ отсутствующего ра-</p>	<p>ст. 151 ТК РФ</p>	<p>При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата.</p>

	<i>ботника);</i>		
	- размер доплаты за работу с разделением рабочего дня на части;	Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 17.09.1986 N 1115 (ред. от 01.07.1991) "О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства"	Работникам, занятым на перевозках и других работах, для которых вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше двух часов) коллективным договором можно устанавливать доплату в размере до 30 процентов тарифной ставки (оклада) или сдельного заработка. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.
	- категории работников и размер доплаты за разъездной характер работы;	ст. 168.1 ТК РФ	Размер и порядок возмещения расходов работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера устанавливается коллективным договором.
	- категории работников и размер надбавки за вахтовый метод работы;	ст.302 ТК РФ	Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.
	- размер доплаты за руководство бригадой;	Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР,	Конкретный размер доплаты за руководство бригадой может устанавливаться коллективным договором в процентном соотношении к тарифной ставки либо

		<i>ВЦСПС от 17.09.1986 N 1115 (ред. от 01.07.1991)</i>	фиксированной суммой.
	- размер районного коэффициента и процентной надбавки к заработной платы в районах края, а также выплату данных надбавок молодежи.	<i>ст.ст. 315, 316 ТК РФ, Закон РФ от 19.02.1993г. №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям», краевое и территориальные трехсторонние соглашения по регулированию социально-трудовых отношений</i>	Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Выплачивать работникам организаций, а также работникам, состоящим в трудовых отношениях с индивидуальными предпринимателями, расположенных в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, районный коэффициент к заработной плате в размере 30 процентов. Выплачивать молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера, приравненным к ним местностях и остальных районах Севера, где выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, если они прожили в этих районах не менее пяти лет.
6.	Выплаты стимулирующего характера		
	К ним относятся: - премии;		Премии могут быть: - ежемесячные; - по итогам работы за квартал; - к профессиональным праздникам; - к другим праздникам (например: 23 февраля, 8 марта); - вознаграждение за общие результаты работы организации за год. По каждой разновидности премии в организации разрабатывается Положение, в котором определяются критерии стимулирования работников. Все Положения о премировании являются неотъемлемой частью коллективного договора (либо

	<p>- надбавки за профессиональное мастерство, за высокие достижения в труде;</p>	<p>Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 17.09.1986 N 1115 (ред. от 01.07.1991) "О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства"</p>	<p><i>Приложениями к коллективному договору).</i></p> <p>Надбавки за профессиональное мастерство, за высокие достижения в труде призваны стимулировать работников к качественной работе без брака, повышению производительности труда, работе с «личным клеймом» и т.д.</p> <p>Дифференцированные надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство для рабочих III разряда в размере до 12 процентов, IV разряда - до 16 процентов, V разряда - до 20 процентов, VI и более высоких разрядов - до 24 процентов соответствующей тарифной ставки. Надбавки устанавливаются рабочим, стабильно обеспечивающим высокое качество выпускаемой продукции и выполняемых работ, освоившим новые профессии и смежные функции, и выплачиваются за счет экономии фонда заработной платы.</p> <p>Не выплачивать указанные надбавки за тот месяц, в котором выявлены случаи брака или снижения качества продукции. При выпуске некачественной продукции, невыполнении плановых (нормированных) заданий, установленных норм трудовых затрат надбавки за профессиональное мастерство отменять полностью; Для установления таких надбавок работникам в организации разрабатывается Положение, в котором прописываются условия работы и получения данной надбавки.</p> <p>Надбавка за классность выплачивается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - водителям 1 класса в размере 25 % тарифной ставки; - водителям 2 класса в размере 10 % тарифной ставки.
	<p>- за классность;</p>	<p>Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 17.09.1986 N 1115 (ред. от 01.07.1991) Отраслевые тарифные соглашения.</p>	

<p>- надбавки за выслугу лет;</p> <p>- вознаграждение за рационализаторство.</p> <p>Коллективным договором могут устанавливаться другие надбавки (например, за интенсивность труда, за работу с документами, представляющих гос.тайну и др.)</p>	<p><i>ст.1370 4-й части ГК РФ, ст.12 Федерального закона №231-ФЗ от 18.12.2006г. «О введении в действие части четвертой ГК РФ»</i></p> <p><i>краевое трехстороннее соглашение</i></p>	<p>Надбавки за выслугу лет устанавливаются за непрерывный стаж работы в отрасли (организации). Как правило такие надбавки предусмотрены отраслевыми тарифными соглашениями, а для работников бюджетной сферы законами и иными нормативными актами РФ и Красноярского края. Для установление данной надбавки в организации разрабатывается Положение, в котором прописываются условия выплаты данной надбавки.</p> <p>Выплачивать авторам изобретений полезных моделей, промышленных образцов вознаграждение за их использование (в т.ч. по лицензионным договорам), а также поощрительное вознаграждение при получении патента работодателем.</p> <p>Авторам рационализаторских предложений выплата вознаграждений осуществляется на основании разработанного на предприятии Положения о рационализаторских предложениях.</p>
<p>Предусмотреть оплату труда при освоении новых производств (продукции).</p>	<p><i>ст. 158 ТК РФ</i></p>	<p>Коллективным договором необходимо предусмотреть сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции), в том числе с использованием изобретений, полезных моделей, промышленных образцов и рационализаторских предложений, разработанных работником</p>

Раздел 5. Занятость и условия высвобождения работников.

<p>Данный раздел коллективного договора направлен на повышение качества рабочей силы и ее конкурентоспособности на рынке труда, обес-</p>		<p>В связи с тем, что во многих организациях проходят процессы реорганизации, оптимизации численности, в связи с чем не избежать сокращения численности работающих профсоюзному комитету</p>
---	--	--

	печение и расширение сфер занятости работников.		необходимо настаивать на включении в коллективный договор мер, которые позволят снизить остроту ситуации на рынке труда и предотвратить массовую безработицу.
1.	Работодатель совместно с профкомом разрабатывает комплекс мер по предотвращению массовых увольнений.	<i>ст. 180 ТК РФ</i>	При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные коллективным договором.
	Для этого необходимо зафиксировать в коллективном договоре:		
	<p>- критерии массового высвобождения;</p> <p>- сроки предварительного согласования с соответствующим профсоюзом увольнения по инициативе администрации работников, являющихся членами профсоюза;</p> <p>- порядок уведомления профсоюза и проведение консультаций с ним в случаях массового высвобождения работников;</p>	<p><i>Краевое 3-х стороннее соглашение по регулированию социально-трудовых отношений на 2005-2007гг.,</i></p> <p><i>ст. 82 ТК РФ</i></p>	<p>Считать критериями массового увольнения работников:</p> <p>а) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников в следующем количестве:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для организаций с численностью до 100 человек: 10 и более человек в течение 30 календарных дней; 30 и более человек в течение 90 календарных дней; - для организаций с численностью от 101 до 500 человек: 30 и более человек в течение 30 календарных дней; 60 и более человек в течение 90 календарных дней; - для организаций с численностью более 501 человека: 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 100 и более человек в течение 90 календарных дней; <p>б) ликвидацию организации (прекращение деятельности работодателем – физическим лицом) с численностью работающих 15 и более человек.</p> <p>При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.</p>

	<p>- перечень работников, пользующихся преимущественным правом оставления на работе.</p> <p>Помимо перечня работников, пользующихся преимущественным правом оставления на работе, закрепленного в законодательстве, как правило, в коллективных договорах предусматривают гарантии оставления на работе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); - молодежи, квалифицированным работникам; - работникам - изобретателей и рационализаторов, чьи разработки используются в организации; - работникам, отработавшим в организации более 10 лет и другие категории. 	<p>ст. 179 ТК РФ</p>	<p>Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации</p>
2.	<p>Следует зафиксировать обязанность работодателя при сокращении численности или штата:</p>		
	<p>- совместно с профкомом предприятия разработку и заключение соглашения, предусматривающее мероприятия, направленные на содействие занятости высвобождаемых работников, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - перепрофилированию, если это возможно, отдельных производств на выпуск конкурентоспособной продукции; - организации переподготовки и переобучения работающих (с выплатой на период обучения средней заработной платы) для их трудоустройства в организации либо в 	<p>Краевое трехстороннее соглашение по регуливанию социально- трудовых отношений</p>	<p>В случае предстоящего массового высвобождения работников проводить взаимные консультации представителей сторон социального партнерства по вопросам занятости высвобождаемых работников. По итогам консультаций заключать соглашения, предусматривающие мероприятия, направленные на содействия занятости работников.</p>

	других организациях путем заключения совместных договоров со службой занятости.		
3.	В случае возникновения необходимости сокращения рабочих мест работодатель должен взять на себя обязательства (которые фиксируются в коллективном договоре):		
	- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнения по собственному желанию, ликвидация вакансий, увольнение совместителей, ограничение совмещений, досрочный выход на пенсию и т.д.); - приостановить прием новых работников;		
	- сократить численность временных работников;		
	- обязательства работодателя по трудоустройству высвобождаемых работников (трудоспособного возраста, имеющих право на досрочное пенсионное обеспечение);		
	- при открытии новых производств преимущественное право предоставлять ранее сокращенным (либо подлежащим сокращению) работникам организации;		
	- предоставлять возможность высвобождаемым работникам получить другую профессию за счет средств предприятия до наступления срока расторжения трудового договора;		
	- включать в состав комиссии по определению кандидатур работников, подлежащих увольнению, представителей профкома.	ст. 82 ТК РФ	Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением

			трудового договора по инициативе работодателя
4.	В случае ликвидации организации в коллективный договор следует включить обязанность работодателя в трудоустройстве беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей с детьми до 14 лет или ребенком-инвалидом до 16 лет и других категорий.	<i>Указ Президента Российской Федерации от 5 ноября 1992 г. N 1335 "О дополнительных мерах по социальной защите беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, уволенных в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций"</i>	
5.	Включать в коллективный договор дополнительные гарантии высвобождаемым работникам. А именно:		
	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение выходного пособия (например: в размере нескольких средних заработных плат работника; - выплата выходного пособия, увольняющимся по собственному желанию (например: за каждый год работы в организации определенная сумма); - выдача материальной помощи (например, многодетным...); 		
	- сохранение за уволенными до их трудоустройства оче-		

	реди на получение жилья, дотаций на оплату жилья и коммунальных услуг, права проживания в общежитиях, льгот за пользование детскими дошкольными учреждениями, возможности приобретения путевок на санаторно-курортное лечение и летний отдых детей по льготной стоимости и др.		
6.	Для лиц, получивших уведомление о сокращении, необходимо предусмотреть предоставление нескольких часов (дней) в неделю (месяц) с сохранением за ними среднего заработка для поиска нового места работы.		
8.	Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с письменного согласия работника без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере не менее двух месячного среднего заработка.	ст. 180 ТК РФ	При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность). Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения, указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Раздел 6. Льготы и социальные гарантии работникам.

1.	В этом разделе колдоговора необходимо зафиксировать льготы, гарантии и компенсации, которые предоставляются работникам организации. Например:		
	- гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, а также оплата учебного отпуска при	ст.ст. 173-177 ТК РФ	Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего или начального профессиональ-

	получении второго образования соответствующего уровня, сокращение для этих работников рабочего времени, предоставление им дополнительных оплачиваемых (неоплачиваемых) отпусков и др.;		ного образования, не имеющим государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором.
	- гарантии при переводе работника на нижеоплачиваемую работу;	<i>ст.ст. 182, 74, 254 ТК РФ</i>	
	- гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;	<i>ст. 184 ТК РФ, краевое трехстороннее соглашение</i>	Выплачивать лицам, имеющим законное право на возмещение вреда, связанного со смертью кормильца в результате несчастного случая на производстве, единовременное пособие на каждого иждивенца в размере и порядке, установленных в коллективных договорах, но не менее 20 минимальных размеров оплаты труда.
	- гарантии при проведении профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников;	<i>ст.ст. 187, 196, 197 ТК РФ</i>	Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором.
	- гарантии работникам в возрасте до 18 лет.	<i>ст.ст. 265-271 ТК РФ</i>	Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.
2.	В соответствии с решениями IV съезда ФНПР, Трудовым кодексом РФ, профсоюзному комитету при заключении коллективного договора необходимо больше внимания уделять страховым принципам социальной защиты работников и членов их семей, вопросам укрепления семьи, охраны материнства и детства, медико-санаторного обеспечения, проблемам молодежи. В этом		

<p>разделе следует зафиксировать обязанностью работодателя:</p>		
<p>- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральным законом, страхование работников предприятия от несчастных случаев на производстве. Обязательно стоит зафиксировать перечисление в полном объеме взносов в ФСС РФ;</p>	<p><i>ст.ст. 2, 22 ТК РФ</i></p>	<p>Работодатель обязан осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральным законом, возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.</p>
<p>- обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медстрахованию; - представлять в установленные сроки в Пенсионный фонд РФ индивидуальные сведения обо всех лицах, работающих по трудовому договору, а также по договорам гражданско-правового характера;</p>	<p><i>ст.8 Закона от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного страхования»</i></p>	<p>Страхователь представляет в соответствующий орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о всех лицах, работающих у него по трудовому договору, а также заключивших договоры гражданско-правового характера, на вознаграждения по которым в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, за которых он уплачивает страховые взносы.</p>
<p>- своевременно и в полном объеме уплачивать страховые взносы в бюджет Пенсионного фонда РФ, страховые фонды (медицинского, социального) в размерах, определенных законодательством; - передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного)</p>		

	учета; - проводить разъяснительную работу о целях и задачах персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования;		
	- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот и т.д.;		
	- производить оплату медицинских услуг, не вошедших в базовую программу обязательного медицинского страхования (<i>можно заключить договоры дополнительного медицинского страхования</i>);		
	- организовать и обеспечить финансированием вакцинацию рабочих и служащих: - от инфекционных болезней; - от клещевого энцефалита и др.;	<i>ст.ст. 10, 11 закона РФ «Об иммунопрофилактике инфекционных заболеваний» № 157-ФЗ от 17.09.98 (ред.от 30.12.2008 г.</i>	Профилактические прививки по эпидемическим показаниям проводятся гражданам при угрозе возникновения инфекционных болезней, перечень которых устанавливает федеральный орган исполнительной власти в области здравоохранения. Профилактические прививки проводятся гражданам в государственных, муниципальных или частных организациях здравоохранения либо гражданами, занимающимися частной медицинской практикой, при наличии лицензий на медицинскую деятельность.
	- формировать накопления организации в негосударственных пенсионных фондах с целью дополнительного пенсионного обеспечения работников;		
	- обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в организации, гласность в расходовании средств социального страхования.	<i>Краевое трехстороннее соглашение.</i>	Создать у каждого работодателя, где имеются первичные профсоюзные организации, комиссии по социальному страхованию и пенсионным вопросам.
3.	В этом же разделе коллективного договора следует		

	оговорить:		
	- дополнительные льготы и гарантии, работающим в организации, бывших воинов-интернационалистов, других военнообязанных, участвовавших в локальных военных конфликтах и т.д.		
4.	Необходимо: - предусматривать выделение средств на удешевление питания работающих, создавать условия для организации диетического питания;	<i>ст. 222 ТК РФ</i>	На работах с вредными условиями труда работникам выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно лечебно-профилактическое питание.
5.	В коллективном договоре необходимо оговорить особенности и условия регулирования труда, связанные с психофизическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований.	<i>ст. 252 ТК РФ</i>	Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований, устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями , локальными нормативными актами.
6.	В разделе могут быть отражены условия по:		
	- единовременным выплатам работникам, уходящим на пенсию, в том числе досрочно;		
	- оказанию материальной помощи к отпуску, работникам, уходящим в ряды Вооруженных сил РФ и т.д.; - обеспечение детей работающих новогодними подарками; - оказание материальной помощи в связи с особыми событиями в жизни работника (болезнью, смертью близких родственников, свадьбой работника или его детей, рож-		

	<p>дением ребенка, уходом на пенсию и т.д.);</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение спортивных мероприятий, загородных поездок, экскурсий и т.д.; - предоставление дотаций на проезд в городском транспорте, оплате коммунальных услуг, в том числе особенно проживающих в общежитиях; 		
7.	<p>Необходимо предусмотреть для работников, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно.</p>	<p>Краевое трехстороннее соглашение.</p>	<p>Для работников, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающих с работником), один раз в два года за счет средства работодателя оплачивать стоимость проезда в пределах территории РФ к месту отдыха и обратно, а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов.</p>
7.	<p>Также желательно зафиксировать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение хозяйственного содержания объектов социально-культурного и спортивного назначения, принадлежащих организации, в том числе необходимым оборудованием и инвентарем; - создание комнат психологической и эмоциональной разгрузки; - предоставление полной или частичной компенсации стоимости содержания детей работников в детских дошкольных учреждениях; 	<p>Краевое трехстороннее соглашение</p>	<p>Работодатели обязуются обеспечить финансирование и укрепление материальной базы объектов социальной сферы, находящихся в собственности.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - оказание всяческой поддержки работающим женщинам с семейными обязанностями в регулировании их труда, установление дополнительных льгот для многодетных семей, одиноким ма- 	<p>Ст.ст. 253-264 ТК РФ</p>	

	терям (отцам), пенсионерам, инвалидам ВОВ, другим категориям работающих.		
8.	Отразить совместные обязательства работодателя и профкома по разработке комплексных программ охраны здоровья трудящихся в организации, которые должны содержать такие положения как:		
	- своевременно заключать договоры с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинского осмотра;		
	- гарантировать работникам, направляемым на медицинское обследование, средний заработок на все время его проведения;	<i>ст. 185 ТК РФ</i>	На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.
	- оплату первых двух дней нетрудоспособности работнику;	<i>ст. 183 ТК РФ</i>	При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.
	- максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории, профилактории, базы отдыха, туристические, спортивные и детские оздоровительные лагеря, стадионы, спортплощадки; - максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории, профилактории, базы отдыха, туристические, спортивные и детские оздоровительные лагеря, стадионы, спортплощадки;	<i>Краевое трехсто- роннее со- глашение.</i>	Предусматривать финансирование на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников в лечебных и оздоровительных учреждениях.
	- предусматривать средства для денежных компенсаций работникам при определенных заболеваниях (операции,		

	длительное стационарное лечение, применение дорогостоящих лекарств и т.д.) и оплату из фонда предприятия дополнительных путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей и др.		
Раздел 7. Охрана труда и экология.			
	При разработке этого раздела усилия должны быть направлены на обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников, содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников; профилактику несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; дополнительные гарантии в части охраны труда работников.	Ст. 210 ТК РФ; Письмо Минтруда РФ от 23.01.1996 г. № 38-11	Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить: Защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов. Внедрение современных средств техники безопасности и создание необходимых санитарно – гигиенических условий труда для предупреждения травмирования и профессионального заболевания работника на производстве. Оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, приспособлениями, инвентарем и сохранность этого и другого имущества, закрепленного за работником. Периодическое обучение работника безопасным приемам и методам труда, проведение первичного и периодических инструктажей по охране труда за счет собственных средств.
1.	В коллективный договор должны быть включены обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а именно:	ст. 212 ТК РФ;	Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.
	- обеспечение безопасной эксплуатации зданий, сооружений и оборудования;	ст. 215 ТК РФ;	Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства

			индивидуальной и коллективной защиты работников, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия.
	- организация расследования и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;	ст.ст. 227-231 ТК РФ;	При несчастных случаях работодатель обязан принять необходимые меры по организации и обеспечению своевременного расследования несчастного случая.
	- приобретение за счет собственных средств и своевременная выдача работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смазывающих, обезвреживающих средств, как в соответствии с установленными нормами, так и сверх указанных норм, в том числе, работникам, направляемым для выполнения работ в другие подразделения организации;	ст. 221 ТК РФ;	Работодатель имеет право, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.
	- хранение, ремонт, стирка, сушка специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, восстановление их защитных свойств;	ст. 221 ТК РФ;	Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.
	- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;	ст. 223 ТК РФ;	Работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

	<p>- обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проведение стажировки на рабочем месте, проверок знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;</p>	<p>ст. 225 ТК РФ;</p>	<p>Все работники обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.</p>
	<p>- организация и проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при устройстве на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (обследований);</p>	<p>ст. 185, 213 ТК РФ</p>	<p>Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.</p>
	<p>- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;</p>	<p>ст. 212 ТК РФ; Приказ Минздравсоцраз- вития РФ от 26.04.2011 № 342н</p>	
	<p>- предоставление работникам дополнительных гарантий охраны труда.</p>	<p>ст. 224 ТК РФ</p>	<p>Работодатель обязан соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с меди-</p>

			цинским заключением, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия
2.	<p>В коллективном договоре необходимо оговорить право профсоюзных органов на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществление контроля за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по охране труда силами технических инспекторов по охране труда, уполномоченных по охране труда; - организацию постов общественного контроля по охране труда; - избрание уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, проведение их обучения с сохранением среднего заработка, предоставление оплачиваемого рабочего времени для исполнения своих обязанностей, меры поощрения, дополнительные социальные гарантии; - участие в работе совместного комитета (комиссии) по охране труда, а при его (ее) отсутствии – выступление с инициативой его (ее) создания; - самостоятельное проведение экспертизы условий труда; - участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; - предъявление работодателям требований о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни 	<p>Ст.ст. 218, 370 ТК РФ; Постановление Минтруда РФ от 08.04.1994 г. № 30; Постановление совета федерации профсоюзов Красноярского края от 22.06.2000 г.;</p>	<p>В соответствии с назначением института уполномоченных и задачами, стоящими перед ними, рекомендуется возложить на уполномоченных следующие функции:</p> <p>Осуществление контроля за соблюдением работодателями законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда, состоянием охраны труда, включая контроль за выполнением со стороны работников их обязанностей по обеспечению охраны труда, то есть:</p> <ul style="list-style-type: none"> соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда; правильностью применения ими средств коллективной и индивидуальной защиты (использованием специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по назначению и содержанием их в чистоте и порядке). <p>Участие в работе комиссий (в качестве представителей работников) по проведению проверок и обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их нормам и правилам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников и разработке мероприятий по устранению выявленных недостатков.</p> <p>Участие в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда работников.</p> <p>Осуществление контроля за своевременным сообщением руководителем подразделения (работ) о происшедших</p>

	и здоровью работников.		несчастных случаях на производстве, соблюдением норм о рабочем времени и времени отдыха, предоставлением компенсаций и льгот за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.
3.	Кроме этого следует указать обязанности работодателя:		
	- условия разработки правил и инструкций по охране труда для работников;	<i>ст. 212, 225 ТК РФ</i>	Работодатель обязан обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
4.	В качестве приложений к коллективному договору необходимо разработать:		
	- перечень профессий и должностей, для которых предусмотрена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;	<i>ст. 212, 221 ТК РФ; Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 N 290н (ред. от 27.01.2010) Отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;</i>	
	- перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, для которых предусмотрено прохождение обязательных предварительных (при поступлении	<i>Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н</i>	

на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований);		
- перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, занятость в которых дает право на дополнительный отпуск;	<i>Постановление Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22</i>	
- перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, занятость в которых дает право на сокращенный рабочий день;	<i>Постановление Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22</i>	
- перечень работ, профессий и должностей, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда;	<i>Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 3 октября 1986 г. № 387/22-78</i>	
- перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, занятость в которых дает право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов;	<i>Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 г. № 45н</i>	
- перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда;	<i>Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 г. № 46н</i>	
- перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, занятость в которых дает право на досрочное назначение трудовой пенсии;	<i>Постановление Кабинета Министров СССР от 26.01.91 г. № 10</i>	
- перечень работ, связанных с загрязнением, занятость в	<i>Приказ Минздравсоцраз-</i>	

	которых дает право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств;	<i>вития РФ от 17.12.2010 № 1122н</i>	
5.	При заключении Соглашения по охране труда, которое также оформляется как приложение к коллективному договору, разрабатывается комплекс мероприятий по модернизации технологического оборудования, приведению производственных зданий, сооружений, рабочих мест в соответствие с требованиями охраны труда, расширению, реконструкции и оснащению санитарно-бытовых помещений, организации и оборудованию уголков по охране труда и пр. При этом необходимо указать источники финансирования, суммы, направляемые на реализацию мероприятий, определить сроки выполнения и ответственных лиц.	<i>Ст. 226 ТК РФ; Постановление Минтруда РФ от 27.02.95 г. № 11; Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н</i>	Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Раздел 8. Работа с молодежью

	Исходя из решений, поставленных IV съезда ФНПР, и положений трудового законодательства, работа с молодежью в организации должна вестись по двум направлениям: - социальная защита молодых людей, являющихся наемными работниками, путем обеспечения им рабочих мест с уровнем дохода, обеспечивающим достойную жизнь; - вовлечение молодых людей в активную профсоюзную		
--	---	--	--

	жизнь.		
1.	<p>На этом основании следует определить обязанности работодателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оказывать содействие профкому в создании организации комиссии по работе среди молодежи; - квотировать рабочие места для трудоустройства выпускников школ, молодых специалистов, окончивших учебные заведения, демобилизованных из рядов Вооруженных Сил РФ; - создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договора на профессиональное обучение без отрыва от работы; - заключать в обязательном порядке трудовые договоры с молодежью в возрасте до 18 лет; - организовать обязательные предварительные медицинские освидетельствования при заключении трудового договора для лиц, не достигших 18 лет; - выделять средства на обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры; - предоставлять оплачиваемый отпуск по заявлению работника в возрасте до 18 лет до истечения 6 месяцев непрерывной работы в организации, не допускать им непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска; - не допускать отзыва из от- 	<p>Ст. 198 ТК РФ</p> <p>ст. 63 ТК РФ</p> <p>ст.ст. 69, 266 ТК РФ</p> <p>ст. 213 ТК РФ</p> <p>ст.ст. 122, 124 ТК РФ</p>	

	пуска работников моложе 18 лет, а также замены этой категории работников отпуска денежной компенсацией.	<i>ст.ст. 125, 126 ТК РФ</i>	
2.	<p>Кроме того, в этом разделе можно зафиксировать в обязанности работодателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - предусматривать льготы для молодых специалистов (предоставление общежития на льготных условиях, в том числе и молодым семьям, посещение культурно-спортивных объектов организации и т.д.); - организовывать конкурсы “Лучший по профессии” и др., торжественные вечера такие как: посвящение в молодые рабочие, проводы на службу в Вооруженные силы РФ и т.д.; - решать вопросы профессионального роста молодых людей с соответствующим повышением заработной платы (повышение квалификации, разрядов и т.д.). 		
3.	<p>К обязанностям профсоюзного комитета относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создавать при профкоме комиссии по работе среди молодежи; - проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность; - анализировать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи; - оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законода- 		

	жилищных условий.		
1.	<p>Это такие обязательства как:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определение порядка учета и предоставления жилой площади, построенной за счет предприятия. Для этого следует: - разработать Положение о порядке предоставления жилья работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий по договору купли – продажи, аренды с правом выкупа этого жилья; - разработать Положение о предоставлении безвозмездных субсидий на строительство и приобретение жилья работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий; 	<p>Закон РФ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” от 12..01.. 96 г N 37</p>	<p>Среди основных прав работников, защищаемых профсоюзами в сфере труда и занятости, можно выделить такие права, как:</p> <ul style="list-style-type: none"> - право на жилище и улучшение жилищных условий.
2.	<p>Следует предусмотреть в этом разделе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - условия и порядок предоставления служебного жилья; - установление льгот по оплате за жилье и коммунальные услуги, для отдельных работников и пенсионеров организации, проживающих по договорам аренды в жилищном фонде приватизированных организаций; - установление оплаты за проживание в общежитиях согласно действующему законодательству; 	<p>Жилищный Кодекс РФ Постановление администрации г. Красноярска №788 от 22 .09. 2006 г.» О порядке заселения жилых помещений в муниципальных общежитиях».</p>	<p>Специализированные жилые помещения предоставляются на основании решений собственников таких помещений (действующих от их имени уполномоченных органов государственной власти или уполномоченных органов местного самоуправления) или уполномоченных ими лиц по договорам найма специализированных жилых помещений, за исключением жилых помещений для социальной защиты отдельных категорий граждан, которые закрепляются по договорам безвозмездного пользования.</p> <p>Специализированные жилые помещения предоставляются по установленным настоящим Кодексом основаниям гражданам, не обеспеченным жилыми помещениями в соответствующем населенном пункте.</p> <p>Муниципальные общежития предназначены для временного проживания бюджетных работников в период работы или службы, а также работников предприятий, учреждений и организаций других форм собственности в соответствии с</p>

			договорами социального партнерства и граждан, не обеспеченных жилыми помещениями в г. Красноярске, если они признаны или могут быть признаны нуждающимися в жилых помещениях по основаниям, установленным Жилищным кодексом Российской Федерации.
	- обеспечение работников, имеющих детей дошкольного возраста садами и яслями с оплатой за содержание в них детей в размерах, не превышающих оплату в муниципальных детских дошкольных учреждениях;		
	- осуществление доставки работников до места работы и обратно;		
	- осуществление за счет организации доставку работников и членов их семей к месту посадки картофеля и уборки урожая;		
	- оказание помощи работникам организации в строительстве садовых домиков и индивидуального жилья;		
	- обеспечение строительными материалами, выделение автотранспорта и грузоподъемных механизмов и другие.		

Раздел 10. Участие работников и профкома в управлении организацией.

	Уровень развития социального партнерства регулируется и участием работников в управлении организацией. Такое участие должно развиваться в координации с деятельностью профсоюза.		
1.	Основными формами участия работников в управлении организацией являются:	ст. 53 ТК РФ	Представители профсоюзов имеют право вносить по всем перечисленным вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участ-

			воват в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.
	- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, коллективным договором; - согласование с профкомом вопросов, предусмотренных коллективным договором;	<i>ст.8 ТК РФ</i>	Работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников. Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.
	- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;	<i>ст.ст. 53, 371, 372 ТК РФ</i>	Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование к нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников.
	- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;		
	- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;		
	- участие в разработке, принятии и выполнении коллективных договоров и др.		
2.	Право получать у работодателя информацию по вопросам:	<i>краевое трехстороннее соглашение</i>	Обеспечить реализацию права соответствующих профсоюзных органов знакомиться с документами в области социально- трудовых и связанных с ними экономических отношений.
	- реорганизации или ликвидации, временной приостановки деятельности организации; - введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; - профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;	<i>ст.53 ТК РФ, ст. 17 Закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” от 12.01.96г, N 10-ФЗ.</i>	Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам: - введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; - профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; - по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительными доку-

			ментами организации, коллективным договором.
	- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.		
3.	Кроме этого для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> - учредительные документы или Устав; - сведения о численности, составе работающих, их заработной плате и условиях труда; - наличие свободных рабочих мест и др. 	ст. 17 Закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” от 12.01.96г, N 10-ФЗ.	Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам.
4.	Профком обязан:		
	- добиваться представительства в Совете директоров; - проводить работу с коллективом по укреплению дисциплины труда, формированию чувства ответственности, развитию творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни организации.	Ст. 16 Закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, краевоестороннее соглашение.	Профсоюзы по умолчанию работников вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией. Профсоюзы обязуются участвовать в организаторской работе в трудовых коллективах, направленной на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение качества продукции, создание и развитие системы трудового и профессионального соревнования.
	- обсуждать с работниками вопросы о работе организации, принимать предложения профкома по ее совершен-		

	ствованию;		
	- иметь представителя в составе комиссии по аттестации работников;	ст. 82 ТК РФ	При проведении аттестации в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.
	- при создании в организации комиссии по работе с нарушителями трудовой дисциплины включать в состав комиссии представителей профкома; - способствовать широкому доступу работников к информации о социально-экономическом положении, о ходе дел в организации (подразделении), участию в управлении и контроле;		
	- информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации (что повысит ориентированность работников в перспективах организации и создаст предпосылки для большей уверенности работников в собственном будущем);		

Раздел 11. Обеспечение нормальных условий деятельности профсоюзной организации, выборного профсоюзного органа.

1.	В данном разделе коллективного договора необходимо зафиксировать что: - работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями; - работодатель признает право профсоюза на осуществ-	ст.ст. 29, 30 ТК РФ	Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом РФ, - интересы всех работников данного работодателя независимо от членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении или разрешении кол-
----	--	----------------------------	--

	ление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.	<i>ст. 370 ТК РФ</i>	лективных трудовых споров работников с работодателем. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.
2.	В целях создания условий деятельности профсоюза работодатель представляет профкому в бесплатное пользование: - оборудованное помещение (необходимо указать: сколько м ² , где оно находится); - оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.п.); - средства связи (телефон, интернет); - транспорт (постоянно или по согласованному графику, заявке). Работодатель организует за свой счет охрану, уборку помещений и ремонт оргтехники, находящихся в пользовании профсоюзного комитета.	<i>ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”</i>	Работодатель обязан безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранение документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Работодатель, численность работников которых превышает 100 человек, безвозмездно представляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций, как минимум, одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.
3.	Работодатель при наличии собственности предоставляет выборному профсоюзному органу в бесплатное пользование здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий с работниками и членами их семей.	<i>ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”</i>	Работодатель может предоставлять в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащее работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.
5.	Работодатель отчисляет денежные средства первичной	<i>ст. 377 ТК РФ, кра-</i>	В случаях, предусмотренных коллективным договором работодатель отчисляет

	профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (указать процент).	<i>евое трех-стороннее соглашение</i>	денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.
6.	В рамках социального партнерства необходимо предусмотреть отчисления денежных средств за счет работодателя на обучение как специалистов организации, так и профсоюзного актива. Желательно зафиксировать размер денежных средств на эти цели.		
7.	На работников, избранных на освобожденные должности в профсоюзные органы, распространяются действующие положения о премировании, а также другие льготы, предусмотренные в организации.	<i>ст. 377 ТК РФ, ст. 26 закона о профсоюзах</i>	Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с коллективными договорами, соглашениями.
8.	Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации, его заместителей может производиться за счет средств организации (размеры необходимо установить в колдоговоре).	<i>ст. 377 ТК РФ</i>	Оплата труда руководителя выборного органа первичной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.
9.	На время выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах работников они освобождаются от основной работы. Порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы, указанных лиц, определяется коллективным договором.	<i>ст.374 ТК РФ, ст. 25 Закона о профсоюзах</i>	Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором,- также на время краткосрочной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.
10	Необходимо также определить в коллективном договоре условия освобождения и порядок оплаты (желательно	<i>ст. 374 ТК РФ</i>	

	сохранение среднего заработка) времени участия профсоюзных активистов, не освобожденных от основной работы, в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов.		
11	По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы этих работников.	ст. 28 Закона о профсоюзах	

Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.

1.	Коллективный договор должен отвечать финансово-экономическим и производственным условиям и возможностям организации. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производится только по взаимному согласию сторон.	ст.44 ТК РФ	Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, либо в порядке установленном коллективным договором.
2.	Контроль за выполнением коллективного договора администрация и профсоюзный комитет осуществляют постоянно: от администрации - руководители подразделений и служб; от профсоюзного комитета - уполномоченные им лица и члены профкома, а также органы по труду.	ст. 51 ТК РФ	Контроль за выполнение коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.
3.	Ежегодно или в сроки, оговоренные коллективным договором, стороны, подпи-		

	савшие его, должны отчитываться о выполнении обязательств на общем собрании (конференции) работников организации.		

Исходя из сложившейся колдоговорной практики рекомендуются следующие

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

- Смета формирования и расходования средств, выделяемых на потребление.
- Штатное расписание.
- Положение об оплате труда, в которое включаются: действующие системы оплаты труда, тарифные ставки рабочих, согласно тарифным сеткам, должностные оклады специалистов и служащих, согласно штатному расписанию.
- Положения о премировании, о вознаграждении по итогам работы за год и другие формы стимулирующих выплат, применяемые в организации.
- Перечень производств (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.
- Перечень категорий работников, работающих на работах с разделением рабочего дня на части.
- Перечень категорий работников, имеющих дополнительные отпуска за особо тяжелые и особо вредные, тяжелые и вредные условия труда, за ненормированное время, за выслугу лет и др., а также количество дополнительных дней отпуска.
- Перечень производств и работ, где порядок и место приема пищи устанавливаются работодателем по согласованию с профкомом.
- План-график внедрения технически обоснованных норм труда.
- План мероприятий (соглашение) по охране труда и смета расходования средств на эти цели.
- Перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) предоставляется лечебно-профилактическое питание.
- Перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники получают бесплатно молоко и другие равноценные пищевые продукты, моющие и дезинфицирующие средства.
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положение о порядке учета лиц, нуждающихся в жилье, и распределения жилья в организации (если таковое имеется).
- План-график проведения аттестации рабочих мест.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА:

(рекомендации для включения в коллективный договор)

- Право быть застрахованным на случай тяжёлого заболевания;
- Материальная помощь на случай тяжёлого материального положения;
- Путёвки на санаторно-курортное лечение и отдых на льготных условиях (например, со скидкой до 50% от стоимости путёвки), в том числе членам их семей;
- Бесплатные юридические консультации;
- Бесплатная правовая помощь на досудебном этапе разбирательства и в судебных органах;
- Защита трудовых и социальных гарантий;
- Защита права на обучение и повышение квалификации;
- Содействие трудоустройству;
- Возможность получения дополнительных знаний по правовым, экономическим и другим вопросам, связанным с жизнедеятельностью работников.