

**ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ПОРЯДКУ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ЗАКЛЮЧЕНИЮ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**Новосибирск
2011 г.**

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1.Методические рекомендации по порядку разработки проекта коллективного договора и заключению коллективного договора.	3-14
- Стороны коллективного договора.	4-5
- Порядок ведения коллективных переговоров.	5-8
- Порядок разработки и заключения коллективного договора.	8-9
- Содержания и структура коллективного договора.	9-10
- Действие коллективного договора.	10-11
- Внесение изменений в коллективный договор.	11-12
- Контроль за выполнением коллективного договора.	12
- Регистрация коллективного договора.	12-13
- Приложение №1	14
- Приложение №2	15-16
- Приложение №3	17
- Приложение №4	18-20
- Приложение №5	21
2..Макет коллективного договора	22-40
4.Обязательные статьи Трудового кодекса РФ для включения в коллективный договор	41
5.Рекомендованные статьи Трудового кодекса РФ для включения в Коллективный договор	42

Методические рекомендации по порядку разработки проекта коллективного договора и заключению коллективного договора

Методические рекомендации по порядку разработки проекта коллективного договора и заключению коллективного договора и Макет коллективного договора предназначены для практической помощи работодателям и профсоюзным организациям при ведении коллективных переговоров по заключению коллективных договоров в организациях и у индивидуальных предпринимателей всех форм собственности.

Общие правила ведения коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективных договоров установлены в Трудовом кодексе РФ (далее - ТК РФ).

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

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

На практике возможны три варианта сочетания коллективных договоров:

заключается один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации, в т.ч. работников обособленных структурных подразделений;

заключаются один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации, и коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях;

коллективные договоры заключаются в обособленных структурных подразделениях.

Заключение коллективного договора отдельно для центрального аппарата организации и обособленных структурных подразделений невозможно, поскольку центральный аппарат не обладает признаками обособленного подразделения.

Необходимость заключения коллективного договора в обособленном структурном подразделении возникает в силу того, что оно находится вне

места нахождения юридического лица, имеет особенности в организации труда и т.п.

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

Необходимость заключения коллективного договора вызвана тем, что в условиях многообразия форм собственности только коллективный договор может обеспечить защиту интересов работников и создать устойчивые отношения между работниками и работодателем организации. Только в коллективном договоре можно учесть особенности деятельности конкретной организации или индивидуального предпринимателя, использовать их ресурсы и возможности в интересах работников, развития производства. Трудовой кодекс и иные нормативно-правовые акты Российской Федерации, регулирующие трудовые и социально-экономические отношения, предусматривают лишь минимальные гарантии для работников. Более детальное регулирование трудовых отношений переносится на уровень организации или индивидуального предпринимателя и осуществляется с помощью коллективного договора.

1. Стороны коллективного договора.

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

В случае, когда в организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников, она обладает исключительным правом на представительство интересов работников. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст.30 ТК РФ). Как правило, это производится путем обращения работника – не члена профсоюза в профком с соответствующим заявлением. Профком первичной профсоюзной организации, объединяющей большинство работников, может не учитывать в процессе коллективных переговоров мнение не представленного на переговорах меньшинства работников, не уполномочивших его представлять свои интересы.

Одним из условий признания юридической силы коллективного договора является документальное подтверждение представительских полномочий сторон коллективного договора. Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от

имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями.

Полномочия профсоюзной организации представлять работников при заключении коллективного договора должны быть закреплены в уставе или положении о первичной профсоюзной организации. Полномочия иных представителей работников оформляются решением собрания (конференции) в соответствии с принятым уставом. Индивидуальный предприниматель ведет переговоры по заключению коллективного договора с работниками лично. Подписывать коллективный договор от имени работодателя должен руководитель организации, индивидуальный предприниматель.

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ст. 33 ТК РФ).

Представитель работодателя должен быть наделен соответствующими полномочиями, что отражается в приказе, доверенности, заключенном с ним трудовом договоре. Если передача полномочий им не оформлена, первичной профсоюзной организации следует настаивать на личном участии руководителя в переговорах. В противном случае любые договоренности не будут иметь юридической силы.

2. Порядок ведения коллективных переговоров.

Коллективные переговоры целесообразно начинать за 3-4 месяца до окончания финансового года с тем, чтобы обязательства, предусмотренные коллективным договором, нашли отражение в статьях расходов на новый финансовый год (бизнес-плане организации). Коллективным переговорам должна предшествовать подготовительная работа профсоюзного комитета. Прежде всего, необходимо провести анализ социально-экономической обстановки и финансового положения организации.

Если в организации действует коллективный договор, то любая из сторон вправе в течение трех месяцев до окончания срока его действия или в сроки, определенные коллективным договором, направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора или продлению срока действия действующего договора.

Инициатива начала переговоров исходит от любой из сторон, но чаще инициатором является профсоюзный комитет. В этом случае на заседании

профкома принимается решение о необходимости заключения коллективного договора и о начале переговоров, утверждаются кандидатуры из представителей профсоюзной организации в состав комиссии для подготовки проекта коллективного договора и ведения переговоров. Решение профкома и уведомление с предложением о начале переговоров письменно направляется работодателю.

Уведомление составляется в произвольной форме. В нем рекомендуется сформулировать предложения по срокам, порядку и месту проведения переговоров, указать состав лиц, избранных в комиссию по коллективным переговорам со стороны работников (Приложение 1).

Уведомление направляется на имя работодателя почтовым отправлением с уведомлением о вручении или вручается в установленном порядке лицу, ответственному за прием деловой корреспонденции в организации, с отметкой на копии документа о дате его получения.

Работодатель, получив письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров, обязан в течение семи календарных дней вступить в них, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием полномочных представителей со своей стороны для участия в работе комиссии по ведению переговоров (ст.36 ТК РФ).

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа другой стороны (ст.36 ТК РФ).

Комиссия в течение 3-5 дней размещает в структурных подразделениях объявления о сборе предложений, которые могут войти в коллективный договор.

Одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров необходимо известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа.

При наличии двух и более первичных профсоюзных организаций, объединяющих более половины работников данного работодателя, формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. Если отдельные первичные профсоюзные организации в указанный срок не направили своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия, а за этими профсоюзными организациями в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа (ст.37 ТК РФ).

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать

единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями. Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий (ст. 31 ТК РФ).

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

Основой при разработке коллективных договоров (внесении изменений в коллективные договоры) являются соответствующие отраслевые (федеральные, региональные, территориальные) соглашения; территориальные (региональные) трехсторонние соглашения. Нормы коллективного договора не должны ухудшать соответствующие обязательства этих соглашений.

При подготовке проекта коллективного договора представителям стороны работников следует изучить и проанализировать предоставленную работодателем информацию, правовые нормативные акты, содержание отраслевого, территориального (регионального) соглашений, примерный макет коллективного договора, методические рекомендации по проведению коллективно-договорной кампании и другие материалы. Коллективные переговоры следует стараться вести в атмосфере полной гласности. В этих целях профкому целесообразно, в частности, осуществить:

- публикацию проекта коллективного договора в местной газете, специальной листовке;
- обсуждение проекта в структурных подразделениях;
- анкетирование работников;
- сбор в специально отведенных местах предложений и замечаний работников;
- консультации в вышестоящем профоргане и другое.

На заседаниях комиссии ведется протокол, в котором фиксируются предложения представителей сторон и принятые решения.

В ходе переговоров представители каждой стороны вправе проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения,

обращаться к специалистам-экспертам для поиска и выработки правильных решений.

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок информации, необходимой для проведения коллективных переговоров влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда (ст.5.29 Кодекса РФ «Об административных правонарушениях»).

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной).

3. Порядок разработки и заключения коллективного договора.

По завершению переговоров проект (проекты) коллективного договора передается в структурные подразделения организации для обсуждения его содержания на собраниях работников. Проект коллективного договора может быть представлен любой из сторон. И все проекты коллективного договора должны быть вынесены на обсуждение собранием работников.

Работодатель (его представители) обязан обеспечить возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника. Если в ходе обсуждения поступают замечания, предложения, дополнения, то проект дорабатывается. Доработанный единый проект утверждается на общем собрании (конференции) работников организации.

Такой порядок позволяет работникам непосредственно участвовать в принятии коллективного договора, призванного регулировать социально-трудовые отношения в организации.

Подписание коллективного договора со стороны работников осуществляется представителем работников или всеми участниками единого представительного органа, то есть, если при заключении коллективного договора работников представляют несколько профсоюзов, то коллективный договор подписывает каждый представитель. Со стороны работодателя подписание коллективного договора осуществляется руководителем предприятия (представительства, филиала), индивидуальным предпринимателем.

При недостижении согласия (по не зависящим от них причинам или из-за разных позиций представителей сторон) между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (Приложение 4).

В течение трех рабочих дней после составления протокола разногласий стороны коллективных переговоров проводят консультации и формируют –примирительную комиссию из представителей сторон на равноправной основе. Примирительная комиссия в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании рассматривает протокол разногласий. При взаимном согласии сторон этот срок может быть продлен. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом, имеющим обязательную силу для сторон трудового спора (ст.402 ТК РФ).

При не достижении согласия в примирительной комиссии стороны могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника.

Посредник рассматривает протокол разногласий и дает рекомендации по существу спора.

На основе рекомендаций примирительной комиссии или посредника, если они приняты сторонами, комиссия по коллективным переговорам дорабатывает проект коллективного договора или продолжает коллективные переговоры.

Протокол разногласий подписывается представителями сторон одновременно с подписанием коллективного договора и прикладывается к коллективному договору.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии ТК РФ.

4. Содержание и структура коллективного договора.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами самостоятельно, без вмешательства других лиц и органов. ТК РФ определен примерный перечень обязательств, которые могут включаться в коллективный договор (ст. 41). Этот перечень не является исчерпывающим, носит рекомендательный характер и имеет целью дать сторонам социального партнерства представление о возможном содержании коллективного договора.

В коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, но при определении содержания коллективного договора в конкретной организации необходимо исходить из финансовых возможностей организации и социальных проблем, актуальных для данного производства и коллектива.

Необходимо соблюдать общие требования, предъявляемые к содержанию коллективного договора и определяющие его соотношение с иными нормативными актами. В соответствии со ст. 9 ТК РФ коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде. По сложившейся практике коллективный договор не должен ухудшать положение работников и по сравнению с соглашениями, распространяющими свое

действие на данного работодателя и занятых у него работников. В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Коллективным договором могут устанавливаться следующие нормы:

- системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 167 ТК);
- системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования;
- порядок, место и сроки выплаты заработной платы, порядок индексации заработной платы работников (ст.136 ТК);
- конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК);
- конкретные размеры оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК);
- применение систем нормирования труда, в том числе порядок введения, замена и пересмотр норм труда (ст.162 ТК);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- продолжительность ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК);
- график сменности (ст.103 ТК);
- порядок работы в ночное время (ст.154 ТК);
- порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков (ст.116 ТК).

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ). Так же коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с генеральным, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, действие которых распространяется на организацию.

5. Действие коллективного договора.

Коллективный договор, заключаемый работодателем и работниками организации или индивидуального предпринимателя, распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя независимо от членства в профсоюзе и других обстоятельств, в т.ч. режима работы, характера трудовой связи. В частности, коллективный договор распространяется на совместителей, надомников, работников, заключивших срочный трудовой договор. Аналогично коллективный договор, заключенный в обособленном структурном подразделении, распространяется на всех работников соответствующего структурного

подразделения. Коллективный договор распространяется также на работников, поступивших на работу после его заключения (ст. 43 ТК РФ).

В коллективном договоре указывается момент, с которого наступает действие коллективного договора (это может быть момент подписания договора или конкретная дата) и срок на который он заключен. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Заключение коллективного договора на срок более одного года оправдывает себя в условиях стабильной экономики. По истечении установленного срока стороны должны приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о продлении срока действия коллективного договора, но не более чем на три года. ТК РФ предусматривает право сторон неоднократно продлевать действие коллективного договора, что согласуется с практикой социального партнерства, сложившейся как в нашей стране, так и за рубежом, и будет способствовать стабильности коллективно-договорного регулирования.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. В случае реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

6. Внесение изменений в коллективный договор.

Изменение и дополнение коллективного договора могут осуществляться либо в процессе проведения коллективных переговоров, т.е. по правилам его заключения (ст. 37 ТК РФ), либо в порядке, установленном самим коллективным договором.

Выбор одного из двух предлагаемых рассматриваемой нормой вариантов осуществляется представителями сторон. Серьезные изменения, касающиеся принципиальных вопросов, таких как система оплаты и стимулирования труда, социальная программа организации, порядок индексации заработной платы, целесообразно вносить после проведения коллективных переговоров. Незначительные дополнения (изменения) могут быть внесены по согласованию между представителями сторон без коллективных переговоров.

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

7. Контроль за выполнением коллективного договора.

В соответствии с законодательством контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду. В коллективном договоре следует предусмотреть сроки отчета сторон (как правило, два раза в год) о его выполнении на общем собрании (конференции) работников организации, индивидуального предпринимателя с указанием органа, который будет осуществлять контроль за выполнением обязательств коллективного договора. Контроль за выполнением коллективного договора со стороны работников должен осуществлять профсоюзный комитет или иные представители работников. Выполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, контролируется и стороной работодателя (администрацией организации). Функции постоянного контроля за выполнением коллективного договора можно возложить на комиссию по заключению коллективного договора, куда входят представители обеих сторон.

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

8. Регистрация коллективного договора.

Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду администрации муниципального образования района, городского округа по месту нахождения организации.

Уведомительная регистрация проводится для получения информации о количестве и содержании заключенных коллективных договоров и выявлении в коллективных договорах условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В таком же порядке происходит регистрация изменений и дополнений, вносимых в коллективный договор. Так же органы по труду следует уведомить о продлении срока действия уже зарегистрированного коллективного договора, если на общем собрании работников было принято такое решение.

О выявленных нарушениях орган по труду сообщает представителям сторон, подписавшим коллективный договор, для внесения необходимых изменений, а также в соответствующую государственную инспекцию труда для усиления контроля за соблюдением трудового законодательства. Государственная инспекция труда может выдавать предписание об устранении нарушения трудовых прав работников.

В целях оказания методической и практической помощи работникам, работодателям, профсоюзным органам разработан Макет примерного коллективного договора (прилагается).

При разработке учитывались пожелания представителей профсоюзов и работодателей максимально упростить работу по оформлению текста коллективного договора, повысить его качество, ускорить процедуру уведомительной регистрации. В процессе работы были проанализированы тексты ранее заключенных коллективных договоров, действующее законодательство, учтены рекомендации Минтруда России, предложения и замечания объединений профсоюзов и работодателей.

Предложенный текст коллективного договора достаточно полно охватывает ключевые вопросы социально-трудовых отношений. В макет коллективного договора включены основные положения ТК РФ.

Организации могут включать в текст коллективного договора те или иные статьи нормативных правовых актов, а также положения, расширяющие социальные гарантии с учетом финансово-экономических возможностей.

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

Профсоюзный комитет _____ (наименование организации)

уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора на _____ годы.

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

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

Интересы работников на переговорах

представляют: _____

_____ (список членов комиссии от стороны работников).

Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по _____ (указать дни недели) в любое удобное стороне Работодателя время. Местом переговоров определить _____.

Председатель профкома

_____ (подпись)

« _____ » _____ 200 г.

(наименование Профсоюза)

(наименование первичной профсоюзной организации)

Профком

Постановление

« » _____ 201__ г.

№

О проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора на _____ гг.

1. В связи с окончанием _____ срока действующего коллективного договора начать переговоры с работодателем по заключению нового коллективного договора.

2. Предложить работодателю:

- создать совместную комиссию в количестве _____ человек для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- утвердить представителей работодателя в составе комиссии;
- утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом Положение о порядке ведения переговоров о заключении нового коллективного договора;
- подвести итоги выполнения действующего коллективного договора и принять новый коллективный договор на общем собрании (конференции) работников организации;
- совместным решением утвердить норму избрания делегатов на конференцию: один делегат от _____ работников, график проведения собраний работников в структурных подразделениях по обсуждению итогов выполнения коллективного договора, проекта нового коллективного договора и избранию делегатов на конференцию по принятию коллективного договора.

3. Утвердить представителями работников в составе комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением

4. Предложить работодателю в соответствии со ст. 39 ТК РФ освободить
представителей работников - членов комиссии

_____ от работы на период ведения
переговоров с сохранением средней заработной платы.

5. Председателю первичной профсоюзной организации
_____ в срок до _____ направить работодателю
уведомление о вступлении в переговоры по заключению коллективного
договора.

Председатель
первичной профсоюзной организации

И.П. Борщев

П Р И К А З*

_____ (дата)

№ _____

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

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

ПРИКАЗЫВАЮ:

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

2. Сформировать двустороннюю комиссию в составе _____ человек, поручив _____ представлять интересы работодателя _____ (список)

и включив в нее со стороны работников в соответствии с постановлением профсоюзного комитета

_____ (список)

3. Освободить всех членов комиссии от основной работы на время ее заседаний с сохранением среднего заработка.

4. Утвердить регламент работы комиссии по ведению переговоров по заключению коллективного договора на _____ годы.

5. Заседания комиссии проводить в (указать помещение) еженедельно по _____ (день недели) ____ (час).

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

7. Начальнику АХО _____ (Ф.И.О.) подготовить помещение _____ для ведения переговоров и необходимое оборудование в соответствии с Положением о комиссии.

Работодатель _____ (подпись)
(должность)

***Примечание:**

Возможно издание аналогичного совместного с профкомом решения, например, приказ-решение.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора **(наименование организации)**

1. Общие положения.

1.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора (наименование организации) (далее - Комиссия), образованная в соответствии со ст.35 Трудового кодекса РФ, в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, трудовым законодательством РФ, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на организацию, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

1.2. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основными принципами: законности; добровольности; паритетности; полномочности; равноправия; взаимной ответственности.

2. Основные цели и задачи Комиссии.

2.1. Основной целью Комиссии является:

- достижение согласования интересов сторон социально-трудовых отношений через их коллективно-договорное регулирование.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора;
 - заключение коллективного договора;
 - осуществление контроля за выполнением коллективного договора;
 - подготовка проектов дополнений и изменений в действующий коллективный договор;

2.3. Для выполнения поставленных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

- ведет коллективные переговоры;
 - получает информацию по предприятию (организации);
 - получает информацию о социально-экономическом положении в регионе, в отдельных отраслях его экономики, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора (изменений и дополнений);
 - готовит проект коллективного договора (изменений и дополнений);
 - создает рабочие группы с привлечением специалистов;
 -

- приглашает, при необходимости, для участия в своей работе представителей вышестоящей профсоюзной организации, органов государственной власти и местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций;

- проводит обсуждение проекта коллективного договора работниками производственных подразделений организации;

- собирает и обобщает предложения и замечания, поступившие от работников, принимает решение об их включении или не включении в проект коллективного договора;

- организует контроль за выполнением коллективного договора;

- содействует урегулированию разногласий, возникающих при заключении и реализации коллективного договора.

3. Состав и формирование Комиссии.

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении (изменении) коллективного договора и осуществлении деятельности Комиссии по контролю за его выполнением интересы стороны Работников представляет первичная профсоюзная организация _____ (наименование организации) в лице _____ (Ф.И.О., должность), интересы стороны Работодателя _____ (наименование организации) – руководитель (должность руководителя) (или иное уполномоченное работодателем лицо) _____ (Ф.И.О., должность).

3.2. Количество членов Комиссии, представителей от каждой стороны - _____ человек.

3.3. Первичная профсоюзная организация и Работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образую Комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;

- подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

- организацию контроля за выполнением коллективного договора;

- разрешение коллективных трудовых споров.

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии - координатора стороны и его заместителя.

4. Члены Комиссии.

4.1. Члены Комиссии:

- участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп в соответствии с регламентом проведения коллективных переговоров, в подготовке проектов решений Комиссии;

- вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп;
- содействуют реализации решений Комиссии;
- несут ответственность перед стороной, уполномочившей представлять ее интересы.

4.2. Полномочия членов Комиссии, координаторов сторон Комиссии и их заместителей удостоверяется соответствующими решениями сторон социально-трудовых отношений, образовавшими Комиссию.

5. Порядок работы Комиссии.

5.1. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее половины членов Комиссии - представителей от каждой стороны.

5.2. Первое заседание Комиссии проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства письменного уведомления от другой стороны с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, инициирующей переговоры.

5.3. Заседания Комиссии оформляются протоколом, который ведет секретарь Комиссии или один из членов комиссии по поручению председательствующего на заседании. Протокол не позже начала следующего заседания Комиссии подписывается координаторами сторон (а в их отсутствие - их заместителями) в двух экземплярах и передается координаторам сторон (их заместителям).

5.4. Решение комиссии считается принятым, если за его принятие проголосовали обе стороны. Стороны Комиссии принимают решение большинством голосов членов своей стороны.

5.5. Решение о назначении председательствующего на следующем заседании Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания. Председательствуют на заседаниях Комиссии, как правило, поочередно координаторы (их заместители) сторон Комиссии.

5.6. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии, в целях подготовки очередного заседания Комиссии проводит консультации и обеспечивает взаимодействие сторон для достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение очередного заседания Комиссии.

6. Обеспечение деятельности Комиссии.

6.1. Организационное и материально-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем.

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ
по условиям коллективного договора на _____ гг.
(примерный вариант оформления)

№ п/п	Дата, № протокола заседания комиссии	Кто выдвигает предложение	Содержание предложения	Доводы, по которым оно отклонено	Принятое на комиссии решение
1	2	3	4	5	6
1.	Протокол №1 от 25.09.2008	Профком	Повысить минимальную тарифную ставку с 01.01.2009г. до 6000 руб. в месяц	Работодатель: нет средств, заказчики должны предприятию _____ млн. руб., которые начнут поступать лишь во 2-ом квартале	Рассмотреть вопрос повторно во 2-ом квартале
2.		Работодатель	Исключить из проекта колдоговора п.3.2.1.	Отсутствие средств	Рассмотреть вопрос повторно во 2-ом квартале

Подписи представителей сторон

Дата

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

 (наименование организации)

на 20__ год

(или на период до 3-х лет)

Руководитель организации

 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 (представитель единого
 представительного органа или
 несколько представителей) или
 иные представители

М.П. _____

подпись

М.П. _____

подпись

 Принят на собрании (конференции)
 работников

 «_____» _____ 20__ г.
 протокол № _____

Подписан «_____» _____ 20__ г.

 Коллективный договор зарегистрирован органом по труду
 администрации _____ района (города)

Регистрационный № _____ от «_____» _____ 20__ г.

Руководитель органа по труду

 Ф.И.О.

 Подпись

Печать

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

Раздел 4. Режим труда и отдыха

Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Раздел 6. Условия и охрана труда

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание

Раздел 8. Социальное страхование

Раздел 9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

Раздел 10. Права и гарантии членов профсоюза

Раздел 11. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

Раздел 12. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

Приложения.

Раздел 1. Общие положения

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и

(наименование отраслевого тарифного, регионального, территориального и других соглашений распространяемых на организацию)

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации или индивидуального предпринимателя и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации или индивидуального предпринимателя, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора

(наименование организации, филиала, представительства)

являются:

руководство организации в лице директора (генерального, исполнительного, управляющего) именуемого далее Работодатель и работники организации в лице

(наименование выборного органа профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа)

именуемого далее Профсоюзный комитет.

1.2. Сфера действия коллективного договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.3. Коллективный договор заключен сроком на _____ и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.4. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. В соответствии со ст.8, 371 Трудового кодекса РФ работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором либо принятые без учета мнения (согласования) представительного органа работников, являются недействительными и не подлежат применению с момента их принятия.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ учет мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации требуется относительно следующих решений:

- об отмене режима неполного рабочего времени (ст.74);
- об обязательном участии выборного органа ППО в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст.82);
- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных (ст.99);
- при составлении графиков сменности (ст.103)
- о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст.105);
- о привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных (ст.113);
- об утверждении графика отпусков (ст.123);
- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135);
- об утверждении формы расчетного листка (ст.136);

- об установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144);
- об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147);
- об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст.154);
- о введении и применении систем нормирования труда (ст.159);
- о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162);
- о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст.180);
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (ст.190);
- об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196);
- об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст.211);
- о составе комиссии по охране труда (ст.218);
- об обеспечении прав работников на охрану труда (гл.36).

По решению работодателя могут приниматься и другие локальные нормативные акты, например положение о комиссии по трудовым спорам и т.д.

Порядок учета мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации) при принятии локальных нормативных актов определен ст.372 Трудового кодекса РФ.

1.6. Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия найма определяются ТК РФ (глава 11). Прием на работу может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № ____).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для работодателя является:

- знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключать трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий найма, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности производства, как источника экономической стабильности, увеличения прибыли организации и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

2.1. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность организации. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

2.4. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом организует трудовое соревнование.

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в _____ лет (в зависимости от специальности).

3.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. В состав аттестационной комиссии входит председатель ППО. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением об аттестации (Приложение № ____).

Работодатель обязуется:

3.3. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Профсоюзного комитета. Представлять не менее чем за 3 месяца в Профсоюзный комитет и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить (ст. 25 ч.2 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

3.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производить с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.5. Представлять не позднее, чем за 2 месяца данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

3.6. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

Предоставлять работникам, подлежащим высвобождению, _____ часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

Организовать переподготовку кадров работников подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям необходимым в организации.

3.7. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

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

3.9. В случае необходимости проведения временных работ организовать оплачиваемые общественные работы для работников, уволенных с предприятия по сокращению численности или штата.

3.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии или другой срок);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет (или другой срок);
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

3.11. При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, на _____% среднего месячного заработка, от 5 до 10 лет, на _____% среднего месячного заработка.

3.12. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

Раздел 4. Режим труда и отдыха

Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №___).

4.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. (При сохранении полной заработной платы возможно установление меньшей продолжительности).

4.3. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, может применяться сокращенное рабочее время для некоторых категорий работников (Приложение №___).

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью _____ календарных дней (не менее 28 календарных дней).

4.5. Установить перечень должностей, для которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем и за непрерывный стаж работы в организации (Приложение №___).

4.6. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

4.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за ___ дней до его начала (но не позднее, чем за 3 дня).

4.8. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- в связи с рождением ребенка ___дня;
- в связи с вступлением в брак работника или его детей ___ дня;
- при праздновании юбилея ___ дня;
- в связи со смертью близких родственников (уточнить степень родства) ___дня;
- в связи с переездом _____ дня;
- первый день занятий для родителей учеников начальной школы. (список может быть продолжен исходя из возможностей организации).

4.9. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и

производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст.128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14-19 Закона «О ветеранах»).

Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Работодатель и профсоюзный комитет договорились:

5.1. Формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты, производится в соответствии со сметой (Приложение №__).

5.2. Формы и системы оплаты труда определяются положением об оплате труда (Приложение №__). (При определении размеров тарифных ставок следует руководствоваться Региональным соглашением о минимальной заработной плате). Приложение №__.

5.3. Минимальный размер оплаты труда работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) составляет _____ (не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного на территории области Региональной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

5.4. Проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги _____ раз в год.

5.5. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы (Приложение №__).

5.6. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением о премировании (Приложение №__).

5.7. Работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет в соответствии с Положением о порядке выплаты данного вознаграждения (Приложение №__).

5.8. Устанавливать повышенный размер заработной платы работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест (Приложение №__).

5.9. За каждый час работы в вечернюю смену производится доплата в размере __, в ночную смену ____ % тарифной ставки (оклада).

5.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

5.11. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон, но не менее _____%.

5.12. В период освоения нового производства (продукции) оплата труда работникам производится следующим образом: _____.

5.13. Учащимся, находящимся на практике, и молодым рабочим устанавливаются нормы выработки, пониженные на ____% на срок до ____ месяцев.

5.14. Время простоя по вине работодателя (в том числе в связи с отсутствием сырья, материалов, комплектующих изделий, при условии, что работник предупредил бригадира, мастера, других должностных лиц) оплачивается _____ (не менее 2/3 средней заработной платы работника).

5.15. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца в _____ (указать место выдачи заработной платы).

- аванс _____ (число).

- окончательный расчет за месяц _____ (число).

За 2 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист. Выплата заработной платы производится _____.

5.16. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях. По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в неденежной форме (не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы).

5.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику работодатель обязан индексировать задержанные суммы в размере _____% действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день задержки (не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ).

5.18. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников не чаще одного раза в год после проведения организационно-технических мероприятий. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Раздел 6. Условия и охрана труда.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

6.1. Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, финансовые

средства в размере _____ тыс. руб. (согласно ст. 226 ТК РФ не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений).

6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение №__).

6.3. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда по утвержденному плану (Приложение №__).

6.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте (Приложение №__).

6.5. Организовать за счет собственных средств своевременное проведение обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, занятых во вредных условиях труда (Приложение №__).

6.6. Обеспечить:

- своевременную выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение №__).

- приобретение, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников.

6.7. Предоставить следующие компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- досрочную трудовую пенсию по Спискам №1 и №2 производств, работ, профессий, должностей и показателей;

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по Списку производств, цехов, профессий и должностей (Приложение №__);

- бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты с запрещением их замены оплатой деньгами (Приложение №__);

- бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание на работах с особо вредными условиями труда. (Приложение №__);

- газированную подсоленную воду, чай работникам горячих цехов и участков;

- повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом финансово-экономического положения работодателя.

6.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.9. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой.

6.10. Обеспечить профессиональную переподготовку за счет собственных средств в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

6.11. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

6.12. В случае получения работником инвалидности в результате производственной травмы или профзаболевания установить ежегодную выплату единовременного пособия в размере ____ минимальных размеров оплаты труда.

6.13. В случае смерти работника в результате несчастного случая на производстве выплачивать за счет средств работодателя единовременное пособие каждому иждивенцу в размере _____ рублей.

6.14. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.15. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации (в форме трехступенчатого контроля) и выполнением организационно-технических мероприятий.

6.16. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.17. Содействовать деятельности комитета (комиссии) по охране труда. Для выполнения возложенных задач с членами комитета проводить обучение по охране труда по специальной программе за счет средств работодателя и предоставлять время на исполнение обязанностей в течение рабочего дня в количестве _____ часов в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

6.18. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

- обучить по специальной программе с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;

- предоставлять необходимое время в течение рабочего дня в количестве часов в неделю уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них функций с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374-376 ТК РФ;

- поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

6.19. Регулярно информировать работников о состоянии условий и охраны труда в организации, о выполнении конкретных мер профилактики рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, способствующих обеспечению безопасности и здоровья на рабочих местах.

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание.

Работодатель обязуется:

7.1. Предусматривать:

а) _____ тыс. руб. для выдачи ссуд работникам на приобретение индивидуальных жилых домов и квартир;

б) беспроцентных ссуд с частичным погашением кредита в сумме _____ тыс. рублей.

Размер и порядок оказания материальной помощи и предоставление ссуд на строительство жилой площади устанавливаются Работодателем и Профсоюзным комитетом в соответствующем Положении (Приложение № ____).

7.2. При наличии у работодателя жилого фонда (ведения строительства жилых домов) вести учет и распределение жилых помещений в соответствии с Положением о порядке учета и улучшения жилищных условий работников организации (Приложение № ____).

7.3. Работникам, строящим, реконструирующим и ремонтирующим жилье собственными силами, отпускать строительные материалы при финансовых возможностях предприятия по себестоимости, но не более _____ в месяц.

7.4. При уходе работника в ежегодный отпуск работодатель выплачивает материальную помощь на оздоровление в размере 1 (2, 3 и т.п.) месячной тарифной ставки (оклада). Вариант: в зависимости от стажа работы.

7.5. Работодатель поощряет работников в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 70 лет) в размере 1 (2, 3 и т.п.) месячной тарифной ставки (оклада). Вариант: в зависимости от стажа работы.

7.6. Работодатель и Профсоюзный комитет берут на себя обязательства по организации летнего отдыха детей, подготовки к функционированию летних детских учреждений, их содержание, определение стоимости путевки. (Если нет летних детских учреждений, то обязательства по устройству детей в муниципальные и другие учреждения с льготной оплатой для родителей).

7.7. Работодатель организует бесплатную (с оплатой ___% стоимости) перевозку работников на работу и с работы своим транспортом или по договору с транспортной организацией.

7.8. Работодатель организует на производстве общественное питание (столовая, буфет, комната для приема пищи).

7.9. Работодатель предоставляет каждому работнику дотацию на питание, размер и форма дотации устанавливается работодателем с учетом мнения профкома.

7.10. Работодатель обеспечивает работников, проживающих в домах с печным отоплением, топливом в количестве _____ тонн, по цене ____ и обеспечивает его доставку.

7.11. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

Работодатель обеспечивает отчисление денежных средств Профсоюзному комитету на социально-культурную и иную работу не менее 0,15% от фонда заработной платы.

7.12. Работникам, уходящим на пенсию по достижению пенсионного возраста (выслуге лет) оказывается материальная помощь в размере _____ месячных окладов.

7.13. Работникам, проходившим срочную службу и демобилизованным из рядов Вооруженных Сил, выделяется материальная помощь (единовременно)

- ранее работавшим в организации и вернувшимся после демобилизации в размере _____ минимальных месячных оплат труда;

- принятым в организацию после демобилизации в размере _____ минимальных месячных оплат труда.

7.14. Работодатель оказывает помощь семье умершего работника предприятия в его похоронах: выделяет транспорт, частично возмещает затраты на изготовление гроба, памятника, оградки. В случае гибели работника по вине предприятия - возмещение затрат 100%.

7.15. Работодатель оказывает материальную помощь работникам:

- родителям в одиночку воспитывающим детей – в размере _____ рублей;

- в связи с длительной (более 2-х месяцев) болезнью работника – в размере _____ рублей один раз в год;

- в связи с другими обстоятельствами – по ходатайству профсоюзного комитета;

- в связи с празднованием дня Победы в Великой Отечественной войне:

А) ветеранам – в размере _____ рублей, в том числе за счет профсоюза _____ руб.;

Б) труженикам тыла – в размере _____ рублей, в том числе за счет профсоюза _____ рублей;

7.16. Работодатель обеспечивает работу медпункта на предприятии. Заключает договор с ближайшей поликлиникой на медицинское обслуживание работников и пенсионеров, проработавшим на предприятии не менее _____ лет.

7.17. Работникам для решения социальных вопросов предоставляются беспроцентные займы согласно Положению (Приложение № _____).

7.18. Работодатель производит работникам частичную или полную компенсацию санаторно-курортного лечения.

7.19. Работодатель производит компенсацию за содержание детей работников в детских дошкольных учреждениях.

8. Социальное страхование

8.1. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию.

8.2. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- сохраняет за работниками - членами комиссии по социальному страхованию места работы (должности) и средний заработок на время выполнения обязанностей членов комиссии в соответствии с утвержденным Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию (Приложение №__);

- обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации и иные внебюджетные фонды;

- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;

- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации;

8.3. Работодатель предоставляет возможность участия работников в негосударственном пенсионном страховании;

8.4. Работодатель осуществляет за счет средств организации помимо обязательного социального страхования иные виды добровольного страхования и выплат, в том числе:

- выделяет дополнительные средства на возмещение работнику вреда, полученного в результате увечья и профессионального заболевания на производстве, в размере _____ рублей;

- выплачивает семье погибшего в результате несчастного случая на производстве единовременное пособие (сверх установленного законодательством) в размере _____ рублей;

- финансирует мероприятия (дополнительно к средствам социального страхования) по организации санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и членов их семей в размере ____ рублей;

- осуществляет добровольное медицинское страхование для обеспечения дополнительной лечебно-профилактической помощи, санаторно-курортного лечения, оздоровления работников на сумму _____ рублей;

- обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров работающих в размере _____ рублей.

Раздел 9. Права и льготы члена профсоюза.

9.1. Выдача члену профсоюза беспроцентных займов из средств первичной профсоюзной организации (вышестоящего профсоюза).

9.2. Выдача члену профсоюза материальной помощи из средств первичной профсоюзной организации.

9.3. Возможность получения льготных путевок в дома отдыха, пансионаты, приобретенных частично за счет профсоюза (20% стоимости за счет ФНПР).

9.4. Содействие члену профсоюза в оздоровлении детей.

9.5. Профсоюз обеспечивает детей работников до 14 лет новогодними подарками, если работник состоит в профсоюзе.

9.6. Оформление документов на награждение члена профсоюза министерскими знаками отличия в труде, дающим право на присвоение звания «Ветеран труда».

9.7. Бесплатные юридические консультации члену профсоюза специалистов обкома профсоюза, ФП НСО:

- в решении вопросов заработной платы, труда, отдыха и других;

9.8. Рассмотрение жалоб и предложений, поступивших от членов профсоюза и принятие мер по ним.

9.9. Бесплатная защита члена профсоюза по вопросам трудового законодательства в судах и комиссиях по трудовым спорам.

9.10. Реальная помощь члену профсоюза при задержке выплаты заработной платы.

9.11. Гарантированная защита при расследовании несчастного случая на производстве.

9.12. Защита члена профсоюза в соответствии с трудовым законодательством при увольнении по инициативе администрации.

9.13. Дополнительное социальное страхование членов профсоюза от несчастных случаев за счет профсоюзного бюджета.

9.14. Оказание материальной поддержки выборным руководителям первичным профсоюзным организациям, не освобожденным от основной работы, за счет средств областной организации профсоюза.

Раздел 10. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

10.2. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочие время допускается по согласованию с работодателем.

10.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование (Приложение №___). Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т. д.) является обязанностью работодателя.

10.4. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется ___ оплачиваемых часов в неделю для выполнения профсоюзной работы.

10.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном уставом.

10.6. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по письменному заявлению работника на условиях, установленных профсоюзной организацией.

10.7. При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

10.8. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнования.

10.9. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

10.10. Оплата труда председателя профкома производится за счет средств работодателя в размере _____.

Раздел 11. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

11.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

11.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ и нормативно-правовыми актами Новосибирской области.

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

11.4. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 12. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

12.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

12.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений колдоговора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

12.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение ____ дней после подписания.

12.5. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

12.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

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

12.8. Лица, виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством.

12.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Приложения к коллективному договору
(примерный перечень)

1. Положение о приеме на работу на конкурсной основе.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение об аттестации и график аттестации работников.
4. Список категорий работников, для которых может устанавливаться сокращенный рабочий день.
5. Перечень категорий работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день и непрерывный стаж работы.
6. Смета формирования и расходования средств, направляемых в фонд оплаты труда.
7. Положение об оплате труда.
8. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов.
9. Положение о премировании (может быть несколько для работников разных структурных подразделений или для разных категорий персонала).
10. Положение о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет.
11. Перечни производств (работ) с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, при работе в которых работники имеют право на доплаты.
12. План организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Смета расходования средств на охрану труда.
13. План проведения аттестации рабочих мест.
14. График проведения обучения и проверки знаний по охране труда.
15. График проведения медицинского осмотра работников.
16. Перечень работ, профессий и должностей, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (по нормам).
17. Перечень категорий работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
18. Перечень работ (производств), при выполнении которых работники получают бесплатное молоко и другие пищевые продукты.
19. Перечень работ (производств), при выполнении которых представляется бесплатное лечебно-профилактическое питание.
20. Положение о порядке представления ссуд на строительство жилья.
21. Положение о порядке учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
22. Положение о предоставлении займов для решения социальных вопросов.
23. Положение о комиссии по социальному страхованию.
24. Перечень оборудования, предоставляемого профсоюзной организацией для осуществления деятельности.
25. Положением о почетном ветеране.
26. Положением о почетном ветеране труда.
27. Положением о молодых специалистах и молодых рабочих.

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ СТАТЬИ ТК РФ ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

- Статья 52. Право работников на участие в управлении организацией
- Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией
- Статья 103. Сменная работа
- Статья 111. Выходные дни
- Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни
- Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем
- Статья 135. Установление заработной платы
- Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы
- Статья 168. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой
- Статья 173. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения
- Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения
- Статья 175. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования
- Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации
- Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок
- Статья 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка
- Статья 191. Поощрения за труд
- Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров
- Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику
- Статья 272. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет
- Статья 287. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству
- Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы
- Статья 377. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации

Рекомендации разработаны управлением социально-трудовых отношений общественной организации Федерация профсоюзов Новосибирской области

РЕКОМЕНДОВАННЫЕ СТАТЬИ ТК РФ ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

- Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права
- Статья 41. Содержание и структура коллективного договора
- Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя
- Статья 96. Работа в ночное время
- Статья 100. Режим рабочего времени
- Статья 101. Ненормированный рабочий день
- Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска
- Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска
- Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы
- Статья 130. Основные государственные гарантии по оплате труда работников
- Статья 131. Формы оплаты труда
- Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы
- Статья 139. Исчисление средней заработной платы
- Статья 143. Тарифные системы оплаты труда
- Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений
- Статья 147. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
- Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных
- Статья 152. Оплата сверхурочной работы
- Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни
- Статья 154. Оплата труда в ночное время
- Статья 158. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)
- Статья 159. Общие положения (Нормирование труда)
- Статья 178. Выходные пособия
- Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников
- Статья 234. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться
- Статья 263. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми
- Статья 292. Расторжение трудового договора
- Статья 301. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом
- Статья 313. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
- Статья 323. Гарантии медицинского обслуживания
- Статья 414. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки
- Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

Рекомендации разработаны управлением социально-трудовых отношений общественной организации Федерация профсоюзов Новосибирской области.