**Профсоюз работников АПК РФ**

МАКЕТ

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

*(полное наименование организации)*

*ИНН организации:*

*Юридический адрес организации:*

на год (годы)

*срок действия (не более 3 лет)*

|  |  |
| --- | --- |
| (Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица),датапечать | (Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации или иного представителя, избранного работниками), датапечать |

СОДЕРЖАНИЕ:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*(наименование организации)*

*на \_\_\_\_\_\_\_\_-\_\_\_\_\_\_\_\_\_ гг*.

Настоящий Коллективный договор (далее - КД) заключен между Работодателем – *(наименование организации)* (далее – «Организация/Работодатель») в лице *генерального директора* *(или иная должность,* *Ф.И.О.)*, действующего на основании Устава/Доверенности, и *работниками (наименование организации)*, именуемыми в дальнейшем «Работники» в лице председателя первичной профсоюзной организации *(наименование),* действующего на основании Устава Общероссийской общественной организации Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации *или* в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, полномочного представителя работников *(наименование Организации)*, именуемые в дальнейшем вместе «Стороны».

КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками, и заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на основе согласования взаимных интересов сторон.

Предметом настоящего КД является закрепление основных положений производственной и социальной политики Организации, достижение оптимального согласования интересов Сторон в рамках социального партнерства и предоставление Работникам с учетом экономических возможностей дополнительных гарантий и льгот по сравнению с установленными действующим законодательством Российской Федерации.

Стороны строят свои взаимоотношения на принципах сотрудничества; уважения взаимных интересов; свободы выбора при обсуждении вопросов, относящихся к сфере труда; обязательности выполнения КД; контроля за выполнением КД; взаимной заинтересованности в повышении эффективности производства и конкурентоспособности Организации.

Настоящий КД основан на добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

Настоящий КД вступает в силу с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_ года, заключается сроком на 3 года.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Работодатель обязуется:

- создавать условия для профессионального роста работников, усиления мотивации к труду;

- не препятствовать законной деятельности профсоюзной организации.

1.2. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности;

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину, режим рабочего времени, Правила внутреннего трудового распорядка.

1.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать формированию благоприятного морального климата в трудовом коллективе;

- принимать меры по предотвращению возникновения в *Организации* коллективных трудовых споров, а при наличии оснований для их возникновения – по конструктивному урегулированию данных споров переговорным путем (в т.ч. до рассмотрения спора в Комиссии по трудовым спорам (далее – КТС);

- в досудебном порядке уведомлять Организацию о возможном нарушении ею своих обязательств по КД;

- представлять Работодателю предложения по организации и проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

1.4. Работодатель и представители первичной профсоюзной организации создают комиссиюдля совместного принятия решений по вопросам выполнения настоящего КД.

1.5. Стороны обязуются своевременно, не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса, предоставлять другой стороне информацию и документацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, контроля выполнения КД при условии соблюдения режима конфиденциальности информации, отнесенной к коммерческой тайне.

1.6. Настоящий КД составлен в трех подлинных экземплярах – по одному для каждой из сторон, третий экземпляр для органа по труду, осуществляющего регистрацию коллективных договоров. Все экземпляры имеют равную юридическую силу.

1.7. Стороны обеспечивают доведение настоящего КД до всех структурных подразделений в течение одного месяца со дня его вступления в силу.

1.8. Копия КД находится в *отделе кадров* для обязательного ознакомления с ним Работников, принимаемых на работу.

1.9. Настоящий КД в течение семи дней со дня его подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в орган по труду *(наименование).*

РАЗДЕЛ 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. 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 (оплата труда в особых условиях, в ночное время и т.п.), системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются настоящим КД в Положении об оплате труда (Приложение №\_\_\_\_) с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.2. В области оплаты труда Стороны договорились:

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

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

2.2.2. Выплачивать заработную плату не реже чем два раза в месяц *(указать сроки)* в кассе Организации *(вариант - через уполномоченных цехов, отделов, структурных подразделений)* либо по письменному заявлению работника перечислять заработную плату на его расчетный счет в банке за счет Работодателя.

2.2.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в следующем порядке \_\_\_\_\_\_ (ст. 134 ТК РФ: в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (*в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях - по договоренности сторон*).

(*Как пример: «Индексация проводится 1 апреля каждого календарного года одновременно для всех категорий работников. Тарифные ставки (оклады) увеличиваются на величину годового индекса потребительских цен (тарифов) на товары и услуги, установленного Росстатом за предыдущий год в соответствующем субъекте Российской Федерации).*

* + 1. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены КД.
		2. Систему оплаты труда (повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, аккордная, индивидуальная, коллективная и другие) устанавливать по категориям работников согласно Приложению №  \_\_\_. *(Пример: «Труд рабочих \_\_\_\_\_\_ (указывается цех, производство, категория рабочих) оплачивать повременно на основе тарифных ставок, указанных в Приложении № \_\_\_\_. Кроме того, выплачивать им премию в соответствии с Положением о премировании согласно Приложению № \_\_\_»)*.
		3. Установить тарифную ставку (оклад) рабочих-сдельщиков и повременщиков первого квалификационного разряда, занятых в нормальных условиях на работах, не требующих квалификации или относимых к первому квалификационному разряду, на \_\_\_ процентов выше минимального размера оплаты труда. Установить тарифные коэффициенты между разрядами согласно Приложению № \_\_\_.
		4. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и (или) опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере \_\_\_ процентов тарифной ставки (оклада) либо в конкретных размерах по категориям работников согласно Приложению № \_\_.
		5. Для производственных участков, на которых труд работников наиболее интенсивный (конвейеры, поточные и автоматические линии и т.п.), рабочим устанавливаются доплаты за интенсивность труда согласно Приложению № \_\_\_\_\_.
		6. Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, за классность, допуск к государственной тайне и т.п. согласно Приложению № \_\_\_. *(Организация выбирает из перечня те надбавки, применение которых считает наиболее целесообразными)*.
		7. На период (указать срок) освоения нового производства (продукции) за работником сохранять его прежнюю заработную плату.
		8. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- по итогам работы за год;

- по другим основаниям.

* 1. В области нормирования труда Стороны договорились:
		1. Вводить, менять и пересматривать нормы труда с учетом мнения профсоюзного комитета после реализации организационно-технических мероприятий, которые привели к изменению условий труда. О введении новых норм труда Работодатель должен известить работника не позднее чем за 2 месяца до их введения. (ст. 162 ТК РФ).
		2. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест. Перечень действующих на момент подписания сторонами КД норм труда в Организации представлен в Приложении № \_\_\_.
		3. Учащимся организаций высшего и среднего профессионального образования, работникам в возрасте до восемнадцати лет, поступающим на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедшим профессиональное обучение на производстве, устанавливаются нормы выработки, пониженные на \_\_\_процентов на срок до \_\_\_месяцев (Приложение №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_).
	2. Гарантии и компенсации.
		1. В случае направления работника в служебную командировку Работодатель возмещает расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома Работодателя. Порядок и размеры возмещения расходов определены в Приложении №\_\_\_\_.
		2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).
		3. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливается дополнительный отпуск с сохранением части среднего заработка *(указать продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях и размер сохраняемого заработка)*.

РАЗДЕЛ 3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

* 1. Организация обеспечивает стабильную занятость работников в соответствии с их квалификацией, профессиональными навыками.
	2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзному комитету не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.
	3. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Организации может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий информирует территориальный орган службы занятости и профсоюзный комитет о предполагаемом массовом сокращении численности или штат работников.
	4. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной поддержке работников в случаях предполагаемого изменения занятости.
	5. При сокращении численности или штата работников Организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации предоставляется работникам:

- предпенсионного возраста (за \_\_\_\_\_ лет до пенсии);

- проработавшим в Организации более \_\_\_\_ лет.

* 1. При сокращении численности или штата работников не допускать одновременного увольнения работников из одной семьи.
	2. До принятия решения о сокращении численности или штата работников Работодатель предпринимает следующие меры, исходя из имеющихся производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- организует временный перевод работников на другое место работы или перемещение (статьи 72.1, 72.2, 74 ТК РФ);

- приостанавливает наем новых работников;

- ликвидирует вакантные рабочие места;

- устанавливает режим неполного рабочего времени *(с указанием срока)*;

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

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

3.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права *(указать размер пособия)*, если работник отработал в Организации не менее \_\_\_\_\_\_ лет.

3.10. Работодатель оказывает содействие работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение, приобрести другую профессию, специальность.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим труда и отдыха работников, а также дисциплина труда и трудовой распорядок Организации регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка Организации (Приложение № \_\_\_), графиками сменности, графиками отпусков, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.2. Работникам с нормальными условиями труда устанавливается норма рабочего времени 40-часов в неделю, за исключением работников, которым трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим КД установлена сокращенная или иная продолжительность рабочего времени. *(Например, в соответствии со ст. 263.1 ТК РФ установлены дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности)*.

4.3.Общим выходным днем считать *воскресенье*. Вторым выходным днем считать *субботу (или иной день, указать)*.

4.4. В тех структурных подразделениях Организации, где по производственно-техническим и организационным условиям производства приостановка работы в выходные дни для работников невозможна, устанавливается график скользящих выходных дней, т.е. выходные дни могут быть предоставлены не в общеустановленные выходные дни, а в различные дни недели поочередно всем работникам, при этом:

- данный режим работы вводится приказом с учетом мнения профсоюзного комитета;

- продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не должна быть менее 42 часов;

- вышеуказанный график выходных и рабочих дней работников должен составляться таким образом, чтобы каждому из работников поочередно предоставлялись выходные дни неразрывно;

- графики скользящих выходных дней должны быть доведены до сведения работников в установленном порядке.

4.5. Для сменных работников некоторых производственных цехов и технических служб продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания работы определяется графиками сменности, утверждаемыми Организацией по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работники чередуются по сменам равномерно. Работа в течение двух смен подряд запрещена.

4.6. Работодатель вправе привлекать по своей инициативе работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работе сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам допускается в соответствии со ст. 99 ТК РФ с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.7. Когда по условиям производства (работы) или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, Работодатель вводит суммированный учет рабочего времени для отдельных категорий работников в соответствии со ст. 104 ТК РФ.

Для того чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов, в Организации устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал и другие периоды. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Оплата за сверхурочные работы производится сменным работникам 1 раз в квартал; дневным работникам – ежемесячно *(с корректировкой по итогам квартала)*.

4.8. Для некоторых должностей в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, устанавливается 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 нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников Организации, которым установлен ненормированный рабочий день определен в Приложении № \_\_\_\_.

4.9. В Организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, *(например, для:*

*- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;*

*- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве).*

4.10. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда *(или иное в соответствии со ст. 96 ТК РФ)*. (Перечень указанных работ определен в Приложении \_\_\_\_\_\_\_).

4.11. В случае производственной необходимости Работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 105 ТК РФ).

4.12. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляются перерывы для отдыха и питания, время и продолжительность которых определяются правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №\_\_\_\_) или по соглашению между работником и Работодателем.

4.13. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Перечень таких работ, продолжительность перерывов, а также список мест для отдыха и приема пищи определен в Приложении №\_\_\_.

4.14. Порядок взаимодействия Работодателя и работника, в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.15. Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, а также их продолжительность определены в Приложении №\_\_\_\_\_\_\_. (*Например: занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, и т.д.)*.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА

Отношения между Работодателем и работниками в области охраны труда регулируются трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

5.1. Основными направлениями политики Организации в области охраны труда работников являются:

- сохранение жизни и здоровья работников;

- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний;

- организация обучения работников по охране труда, установление единых требований проверки знаний работников, ответственных за обеспечение безопасных и здоровых условий труда.

5.2. Работодатель предпринимает все возможные меры для улучшения условий работы на производстве с вредными и (или) опасными условиями труда и стремится к устранению вредных и (или) опасных производственных факторов.

5.3. Для организации работы по охране труда Работодатель обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда, которая проводит профилактическую работу в Организации в соответствии с ст. 217, 223 ТК РФ.

5.4. Для реализации задач по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников Работодатель формирует план организационных, технических и обучающих мероприятий по согласованию с профсоюзным комитетом согласно Приложению № \_\_ .

5.5. Для обеспечения надлежащей реализации плана мероприятий по охране труда в Организации создается Комитет (комиссия) по охране труда в соответствии со статьей 224 ТК РФ.

5.6. Профсоюзный комитет организует избрание уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда.

5.7. Работодатель содействует профсоюзному комитету в организации и проведении обучения уполномоченных(доверенных) лиц профсоюза по охране труда.

5.8. Организация осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) на основании ст. 225 ТК РФ.

На мероприятия по улучшению условий и охране труда выделяются денежные средства в размере \_\_\_\_ руб. *(с разбивкой по годам)*.

5.9. Работодатель обеспечивает информирование работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 декабря 2021 года N 894.

Работник несет персональную ответственность за нарушение правил техники безопасности, инструкций по охране труда.

5.10. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права по охране труда, обязуется:

5.10.1. Производить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ). Размеры доплат устанавливаются по итогам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, действующим Отраслевым соглашением по агропромышленному комплексу Российской Федерации.

5.10.2. Обеспечить обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников Организации.

5.10.3. Провести сертификацию работ по охране труда в организации.

5.10.4. Провести специальную оценку условий труда, в следующих подразделениях, согласно Приложению № \_\_\_\_.

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

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

5.10.7. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда безопасным методам и приемам выполнения работ.

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

5.10.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь, другие средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № \_\_\_ .

5.10.10. Пересматривать нормы выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.10.11. Обеспечивать работникам прохождение обязательных (предварительных, периодических, внеочередных и постоянных) медицинских осмотров согласно нормам проведения, установленным ст. 220 ТК РФ.

Время прохождения медицинских осмотров подлежит оплате из расчета среднего заработка. Работникам, проходящим периодический медицинский осмотр в свой выходной день, а также работникам, занятым на должностях, на которых требуется оформление личных медицинских книжек, и, которые оформляют их в свой выходной день, Работодатель оплачивает время прохождения медицинских осмотров в двойном размере, как за работу в выходной день.

5.10.12. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- дополнительный оплачиваемый отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день согласно перечню профессий и должностей, установленному трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, по итогам специальной оценки условий труда (Приложение № \_\_\_);

- бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей (в случаях, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права) согласно Приложению № \_\_\_.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой (ст. 222 ТК РФ). Стоимость одного литра молока для расчета компенсации определяется как сумма отпускной цены одного литра молока, установленная *(наименование организации-продавца)* по состоянию на *\_\_\_число* каждого месяца и наценки \_\_\_ *%* к этой отпускной цене;

- лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей согласно Приложению № \_\_\_.

5.10.13. Произвести единовременную денежную выплату работнику (членам семьи работника) сверх сумм, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, в целях возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника \_\_\_\_\_ минимальных размеров оплаты труда;

- получения работником инвалидности \_\_\_\_ минимальных размеров оплаты труда.

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

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

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

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.10.15. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- по письменному обращению работников, занятых на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда и обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

(См. также «Рекомендации по учету обязательств Работодателя по условиям и охране труда в трудовом и коллективном договорах», письмо Министерства труда Российской Федерации от 23 января 1996 года N 38-11).

5.10.16. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением плана мероприятий по охране труда (ст. 214 ТК РФ).

5.10.17. Обеспечить права работников при прохождении ими диспансеризации, сдаче крови и ее компонентов в соответствии со статьями 185.1 и 186 ТК РФ.

5.11. В целях сохранения здоровья работников Организация ежегодно выделяет \_\_\_\_\_\_\_ рублей для приобретения путевок в санаторно-курортные учреждения. Профсоюзный комитет вносит предложения Работодателю по перечню санаторно-курортных учреждений, порядку предоставления и выдачи путевок.

5.12. В целях оказания первичной медико-санитарной помощи, обеспечения социально-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников (ст. 216.3 ТК РФ), Работодатель:

- предоставляет помещение и организовывает работу здравпункта, обеспечивает его медикаментами, оборудованием и подготовленным медперсоналом;

- оборудует помещения для приема пищи сменных работников;

- устанавливает аппараты с очищенной питьевой водой.

5.13. В целях предотвращения несчастных случаев, а также случаев с ущербом имуществу и окружающей среде, работники Организации обязуются строго соблюдать локальные нормативные акты Организации, а также нормативные правовые акты и требования в области охраны труда (ст. 215 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

* 1. Работодатель обеспечивает работников добровольным медицинским страхованием (далее – ДМС), на основе существующих программ добровольного медицинского страхования. Право на получение ДМС возникает у работника, прошедшего испытательный срок. Действие полиса ДМС прекращается в случае увольнения работника из Организации вне зависимости от причины увольнения, а также в случае исполнения обязательств страховщика в отношении работника в полном объеме (в размере страховой суммы).
	2. Работодатель может оказывать по заявлению работника и согласованию с профсоюзным комитетом выплаты социального характера:

- при несчастном случае с членом семьи работника;

- в случае тяжелой болезни, сложной операции работника или членов его семьи (жена, муж, дети, находящиеся на иждивении). На эти цели Работодателем расходуется сумма в пределах \_\_\_\_\_\_\_\_ рублей в год.

* 1. Работодатель оказывает работнику (члену семьи работника) материальную помощь в виде единовременной денежной выплаты в случаях:

- рождения ребенка (одному из родителей, являющихся работниками Организации);

- смерти близкого родственника работника: супруга(и), матери, отца, ребенка (одному из родственников, являющихся работниками Организации);

- смерти работника Организации.

Размеры выплат, указанных в данном пункте, определены в Приложении №\_\_\_\_\_\_.

* 1. К началу учебного года Работодатель выплачивает работникам, имеющим трех и более детей несовершеннолетнего возраста, выплату социального характера в размере \_\_\_\_ рублей для приобретения школьных принадлежностей. Если оба родителя являются работниками Организации, данная сумма выплачивается только одному из них.
	2. Работникам Организации, которые проходят военную службу по мобилизации или военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 07.10.2022 № 376-ФЗ), Организация обязуется \_\_\_ раз в год производить выплату социального характера в размере \_\_\_\_\_\_\_ рублей при получении письменного заявления.
	3. Организация предоставляет работающим инвалидам, а также работникам, имеющим детей-инвалидов, 1 раз в год по письменному заявлению выплату социального характера в размере \_\_\_\_\_\_ рублей.
	4. Работникам, имеющим непрерывный стаж работы в Организации не менее 20 лет и достигшим возраста 50, 60, 65, 70, 75 лет, Организация выплачивает единоразовую выплату социального характера к юбилею в размере \_\_\_\_\_\_ рублей.
	5. Работодатель предоставляет работникам право на дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы. *(Например, в связи:*

*- со смертью близких родственников – 3 рабочих дня;*

*- с рождением ребенка – 1 рабочий день;*

*- со свадьбой работника – 3 рабочих дня;*

*- со свадьбой детей работника – 2 рабочий день;*

*- с проводами сына, супруга на военную службу – 1 рабочий день).*

* 1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем (статья 128 ТК РФ).
	2. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использован отдельно полностью либо по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

* 1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска определены в Приложении № \_\_\_.
	2. В связи с необходимостью осуществления ухода за тяжелобольными близкими родственниками, Работодатель предоставляет работникам по их заявлению отпуск без сохранения заработной платы.
	3. Работодатель оказывает материальную помощь работникам к очередному отпуску (на санаторно-курортное лечение) при наличии следующего непрерывного стажа работы в Организации. *(Например:*

*- от 3 до 10 лет – в размере \_\_\_ рублей;*

*- от 10 до 20 лет – \_\_\_ рублей;*

*- свыше 20 лет – \_\_\_\_ рублей).*

Данная материальная помощь выплачивается 1 раз в год вместе с отпускными. Если доплата к отпуску не получена в текущем году по причине неиспользования работником ежегодного отпуска, то право на доплату утрачивается (кроме случаев переноса срока отпуска по инициативе Работодателя в связи с производственной необходимостью).

* 1. На приобретение подарка к Новому году Работодатель предоставляет работнику, имеющему детей, единоразовую выплату.
	2. Работодатель производит единовременную выплату работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию, при наличии следующего непрерывного стажа работы в Организации *(далее, как пример:)*

*- от 10 до 15 лет – в размере \_\_\_ среднемесячных заработных плат данного работника;*

*- от 15 и выше – в размере \_\_\_ среднемесячных заработных плат данного работника.*

* 1. Работодатель выделяет \_\_\_\_\_ рублей в год для компенсации стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря, санаторно-курортные учреждения для работников и членов их семей. Порядок возмещения стоимости путевок определен в Приложении №  \_\_\_\_\_\_\_\_.
	2. Выплаты социального характера не зависят от сложности, количества и качества выполняемой работы, от трудовых успехов работника, не являются средством вознаграждения за труд.
	3. Работодатель обеспечивает доставку работников к месту работы и обратно, в том числе сменных и дневных работников в отдаленные цеха. Маршруты, остановочные пункты и время доставки утверждаются Работодателем по предложению профсоюзного комитета.
	4. Работодатель осуществляет организацию питания работников, включая обслуживание в столовой.
	5. В случае направления работника в служебную командировку, служебную поездку ему предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, служебными поездками (в том числе на территории зарубежных стран) определены в Приложении № \_\_\_\_\_\_.
	6. Работодатель ежегодно финансирует мероприятия по профилактике простудных заболеваний работников.
	7. Работодатель обязуется представлять работников, не имеющих взысканий, к награждению ведомственными наградами регионального и отраслевого уровня с учетом мнения профсоюзного комитета.
	8. При наличии у Работодателя жилого фонда в соответствии с действующими правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставлении жилых помещений, устанавливается очередность на получение жилой площади и порядок распределения жилых помещений в соответствии с Положением о порядке улучшения жилищных условий работников организации согласно Приложению № \_\_\_.
	9. Работодатель компенсирует работникам стоимость содержания детей дошкольного возраста в детских дошкольных учреждениях. Порядок и размеры компенсации определены в Приложении № \_\_\_.

РАЗДЕЛ 7. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. Стороны считают приоритетными направлениями совместной деятельности в области молодежной политики закрепление молодежи в Организации, содействие повышению профессиональной квалификации, служебному росту, правовой и социальной защищенности молодежи в интересах развития кадрового и интеллектуального потенциала Организации.

К молодежи относятся лица в возрасте от 14 до 35 лет.

7.2. Стороны договорились о необходимости разрабатывать и реализовывать меры по:

формированию системы дополнительных экономических и социальных стимулов привлечения и закрепления молодежи в Организации;

созданию условий для прохождения производственной (технологической) практики обучающимися из числа молодежи в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования;

проведению профориентационной работы с молодежью в профильных образовательных организациях всех уровней профессионального образования;

разработке и реализации программ по адаптации молодежи на производстве;

развитию института наставничества.

7.3. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом:

7.3.1. Содействует созданию и работе молодежного совета, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Организации;

7.3.2. Разрабатывать целевые программы по работе с молодежью и мероприятия по их реализации;

7.3.3. Предусматривает финансирование программ работы с молодежью и дополнительных выплат (Приложение № \_\_\_\_);

7.3.4. Проводит конкурсы профессионального мастерства среди молодежи; создает условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности;

7.3.5. Стимулирует молодежь к участию в профильных научно-прикладных конференциях по актуальным проблемам производства, развитию новых технологий и внедрению инноваций;

7.3.6. Поощряет работников из числа молодежи, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставляет льготы работникам из числа молодежи для обучения в профильных образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами;

7.3.8. Содействует участию представителей молодежи в комиссиях по ведению коллективных переговоров, разрешению коллективных трудовых споров, охране труда;

7.3.9. Заключает с профильными образовательными организациями договоры сотрудничества с целью подготовки молодежи как специалистов и рабочих, в соответствии с которыми гарантирует им трудоустройство по специальности, о проведении производственной практики и стажировки, о поощрении мастеров производственного обучения, о развитии материально-технической базы образовательных организаций;

7.3.10. Обеспечивает соблюдение квот на рабочие места для выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования из числа молодежи;

7.3.11. Гарантирует трудоустройство молодежи, ранее работавшей в организации, после прохождения военной службы по призыву;

7.3.12. Оказывает материальную помощь работникам из числа молодежи, возвратившимся в организацию после прохождения военной службы по призыву;

7.3.13. Предусматривает повышенную оплату труда работникам, осуществляющим наставничество (наставникам);

7.3.14. Производит ежемесячную доплату к стипендии, обучающимся из числа молодежи в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, направленным Работодателем на учебу.

РАЗДЕЛ 8. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Профсоюзный комитет является полномочным представителем интересов работников Организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении КД, осуществлении контроля за его исполнением, а также является выразителем мотивированного мнения от имени работников при разработке Организацией локальных нормативных актов.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному комитету оборудованное мебелью, отапливаемое, электрифицированное помещение *(указать что именно)*, оргтехнику, средства связи, а также организовать их ремонт и техническое обслуживание, другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного комитета, согласно прилагаемому перечню (Приложение № \_\_\_).

8.2.2. Предоставлять помещение для проведения профсоюзных мероприятий, общих собраний (конференций) работников на основании письменной заявки профсоюзного комитета, поданной не позднее чем за 10 дней до даты проведения мероприятия.

8.2.3. Ежегодно *(или ежеквартально)* перечислять профсоюзному комитету средства в размере \_\_\_\_\_\_\_\_ на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.2.4. Ежемесячно удерживать и перечислять по личным письменным заявлениям членов Профсоюза профсоюзные взносы, а по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, – денежные средства из заработной платы и их перечисление безналичным путем на счет профсоюзной организации *(указать какой)* одновременно с перечислением средств на заработную плату работников.

Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

8.2.5. Предоставлять профсоюзному комитету в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением КД.

8.2.6. Предоставлять работнику, освобожденному от работы в Организации в связи с избранием его на выборную должность в Профсоюзе, после окончания срока его полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии другую работу, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащие нормы трудового права.

Работнику, избранному на освобожденную должность в первичной профсоюзной организации, предоставляются такие же гарантии и льготы по КД, как и другим работникам Организации.

8.2.7. Предоставлять на основании письменного заявления председателя первичной профсоюзной организации членам профсоюзного комитета, членам цеховых и приравненных к ним комитетов, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, членам комиссии по трудовым спорам, не освобожденным от основной работы, свободное от работы время не менее \_\_\_\_\_\_ часов в неделю, необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, с оплатой по среднему заработку.

8.2.8. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов профсоюзного комитета, членов цеховых и приравненных к ним комитетов, членов комиссии по трудовым спорам, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда на основании письменного заявления председателя первичной профсоюзной организации, переданного Работодателю не позднее чем за 7 рабочих дней до указанной даты, для:

- участия в качестве делегатов съездов, конференций, членов комитетов, президиумов, созываемых Профсоюзом и его структурными организациями;

- участия в краткосрочной профсоюзной учебе;

- ведения коллективных переговоров;

- участия в урегулировании трудовых споров.

8.2.9. Работодатель предоставляет работникам, принятым на работу в Организацию, информацию о наличии профсоюзной организации, коллективного договора и контактные данные профсоюзного комитета.

8.3. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

8.4. Стороны согласились соблюдать следующий порядок разрешения трудовых споров:

8.4.1. Трудовые споры, не урегулированные между работником и Работодателем, рассматриваются в досудебном порядке в комиссии по трудовым спорам, образованной из равного числа представителей Работодателя и работников;

8.4.2. Если комиссия по трудовым спорам не рассмотрела трудовой спор в течение 10 календарных дней (статья 387 ТК РФ) или одна из сторон не согласна с решением КТС, трудовой спор может быть перенесен в суд.

8.5. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.6. В период действия КД все споры и разногласия между Сторонами в приоритетном порядке разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия – в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

8.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него КД, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Изменения и дополнения КД в течение срока его действия принимаются по взаимному согласию сторон в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.
	2. Контроль за выполнением КД осуществляют Стороны в согласованном порядке согласно Приложению № \_\_\_\_\_\_.
	3. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий КД (Приложение № \_\_\_\_).
	4. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим КД, за непредоставление информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением КД, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
	5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении организации, включая вопросы заработной платы, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

**Профсоюз работников АПК РФ**

**Методические рекомендации по порядку разработки проекта**

**и заключению коллективного договора**

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

**1. Что такое коллективный договор (КД)?**

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

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

Необходимость заключения КД вызвана тем, что только коллективный договор может создать устойчивые отношения между работниками и работодателем, обеспечить баланс интересов работников и организации. Только в КД можно учесть особенности деятельности конкретной организации или индивидуального предпринимателя, использовать их ресурсы и возможности в интересах работников и развития производства. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, предусматривают лишь минимальные гарантии для работников. КД позволяет закрепить дополнительные или повышенные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальных и бытовых льготах, предоставляемых работодателем. Наличие КД - признак солидной организации, уверенно смотрящей вперед, заботящейся о своем кадровом потенциале. При этом организационно-правовая форма, штатная численность, ведомственная подчиненность организации не влияют на возможность заключения КД.

КД заключается на основе принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ):

* равноправие сторон;
* уважение и учет интересов сторон;
* заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
* содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
* соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
* полномочность представителей сторон;
* свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
* добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
* реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
* обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
* контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
* ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Необходимым условием является соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Кроме этого немаловажным фактором является содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства.

**2. Где может быть заключен КД?**

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

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

На практике возможны три варианта сочетания коллективных договоров:

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

- заключаются один КД, который действует в отношении всех работников организации, и коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях, которые могут улучшать и дополнять положения основного КД в зависимости от местной специфики;

- коллективные договоры заключаются в обособленных структурных подразделениях.

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

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

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

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

Представители работников. Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении КД, осуществлении контроля за его выполнением представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ст. 29 ТК РФ). Трудовой кодекс не раскрывает понятие первичной профсоюзной организации, данное понятие содержится в ст. 3 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Первичная профсоюзная организация – добровольное объединение членов Профсоюза, работающих (обучающихся), как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и подчиненности, действующее на основании Устава Профсоюза. Первичная профсоюзная организация может быть объединенной. Объединенная первичная профсоюзная организация – добровольное объединение первичных профсоюзных организаций по производственно-отраслевому признаку, действующая на территории одного или нескольких муниципальных образований.

Первичная профсоюзная организация входит в состав соответствующей территориальной организации Профсоюза (ст. 2.1.3. Устава Профсоюза).

Профсоюзный комитет (профком) представляет интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении КД, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией и рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (ст. 23.1.1. Устава Профсоюза).

Первичные профсоюзные организации - это структурные организации Профсоюза, как правило, действующие на уровне предприятия. Таким образом, первичные профсоюзные организации представляют работников на локальном уровне социального партнерства. Бывает, что на уровне предприятия (организации, учреждения) действует профсоюзная организация, которая зарегистрирована как самостоятельный профсоюз. Формально она не является первичной профсоюзной организацией, и по смыслу ст. 29 ТК РФ не обладает правом представления работников при заключении КД, пока работники ее специально на это не уполномочат.

Документом, удостоверяющим полномочия такого профсоюза по ведению переговоров и заключению КД, является выписка из протокола, где содержатся вопросы, поставленные перед общим собранием и результаты голосования.

ТК РФ не определяет, какие иные организации или органы могут представлять интересы работников, это могут быть любые органы общественной самодеятельности (совет трудового коллектива, социальный комитет работников и др.). Необходимо учитывать, что иные представители могут представлять интересы работников только при отсутствии в организации первичной профсоюзной организации или если ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном Трудовым Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне. Полномочия иных представителей также оформляются протоколом общего собрания (конференции).

Стоит отметить, что ст. 22 ТК РФ упоминает производственный совет, который работодатель вправе создать, как совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Однако к полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников.

ТК РФ предусмотрено несколько вариантов представительства интересов работников.

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

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

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

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

В этом случае в организации проводится общее собрание (конференция) работников, на котором они тайным голосованием поручают представление своих интересов профсоюзной организации (если она есть) либо иному представителю (представительному органу) (ст. 31 ТК РФ).

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих, а конференция – если на ней присутствует не менее 2/3 избранных делегатов (ст.  399 ТК РФ). Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции).

При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований (ст.  399 ТК РФ).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ). Это можно сделать путем обращения в профком с соответствующим заявлением или **доверенностью (Приложение № 1)** или на общем собрании (конференции).

**Важно!** Трудовой кодекс устанавливает право работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочить профсоюзный комитет на представительство их интересов во взаимоотношениях с работодателем, а не обязанность профкома собирать подобные полномочия.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, получают гарантию защиты своих интересов при ведении коллективных переговоров, при решении различных вопросов социально-трудовых отношений в организации. Взамен они могут добровольно участвовать в формировании финансовой основы деятельности профсоюзной организации. Согласно ст. 377 ТК РФ в организациях, в которых заключены КД, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из их заработной платы на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий (ст. 31 ТК РФ) и использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов (ст.16 ФЗ  «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Профсоюзы имеют также право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации.

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

В этом случае первичными профсоюзными организациями создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта КД и его заключения (ст. 37 ТК РФ). Формирование такого органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. Трудовой кодекс указывает, что представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации. Это положение актуально для предприятий, где одновременно действуют первичные организации, численность которых несопоставима. Например, если на предприятии три профсоюза, в одном из которых состоит 500, в другом - 100, а в третьем – 10  работников, то единый представительный орган, сформированный пропорционально их численности, должен насчитывать 7 человек: пять - от первого профсоюза и по одному от второго и третьего. Закон исходит из того, что работники должны быть представлены одним органом и выработать единую позицию на коллективных переговорах. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению КД от имени всех работников.

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

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

**Важно!** Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями (ст. 36 ТК РФ).

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

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

Интересы работодателя в коллективных переговорах обычно представляет руководитель организации (единоличный исполнительный орган юридического лица), если иное не предусмотрено ее уставом. В случае признания организации банкротом и открытия конкурсного производства или введения внешнего управления интересы работодателя в коллективно-договорных отношениях представляет конкурсный управляющий или внешний управляющий. Руководитель филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации, в котором заключается КД, представляет интересы работодателя в соответствии с приказом руководителя или уставом организации.

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

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

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

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

Коллективные переговоры может начать любая из сторон – представитель работников или представитель работодателя.

Если общее собрание (конференция) работников наделяет иных лиц полномочиями по представлению интересов работников для заключения КД, то работники принимают решение о выступлении с инициативой начала переговоров, а также могут определить конкретную дату направления своими представителями уведомления работодателю.

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

Уведомление направляется другой стороне с копией, на которой секретарем или самим представителем ставится отметка о дате его получения или направляется почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

Уведомление о начале коллективных переговоров (Приложение № 2) составляется в произвольном виде. В нем рекомендуется сформулировать предложения стороны по срокам, порядку и месту проведения переговоров. Также к уведомлению прилагается перечень лиц, которые будут участвовать в работе комиссии по коллективным переговорам в качестве членов этой комиссии от стороны, являющейся инициатором коллективных переговоров.

Представители стороны, получившие уведомление о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня его получения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием членов комиссии по коллективным переговорам со своей стороны (ст.36 ТК РФ). В этот срок включаются и нерабочие дни. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

**5. Порядок разработки проекта КД и его заключения**

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

Лиц, направляемых для работы в комиссии, каждая из сторон определяет самостоятельно, в рамках совместных договоренностей о ее количественном составе. Перечень членов комиссии по коллективным переговорам со стороны работодателя утверждается приказом, перечень членов комиссии по коллективным переговорам со стороны работников утверждается решением профсоюзного комитета (иного представительного органа работников). Создание комиссии целесообразно оформить совместным решением сторон, поскольку с момента ее создания лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставляются специальные гарантии (Приложение № 3).

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

Следующим важным шагом является разработка **Положения о порядке ведения коллективных переговоров по заключению КД** (Приложение № 4), которым устанавливается регламент ведения переговоров. К Положению может быть приложен график переговорного процесса.

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

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

К переговорам необходимо тщательно подготовиться. Специалисты утверждают, что 70% успеха на переговорах – это детальная проработка аргументов, компромиссных вариантов, слаженность переговорной команды.

Желательно перед тем как приступать к коллективным переговорам провести профсоюзное обучение для членов переговорной команды и членов групп поддержки в структурных подразделениях организации. Чтобы члены комиссии освоили навыки переговорного процесса на социально-психологических тренингах, познакомились с научной и учебной литературой по этому вопросу. Это позволит им грамотно вести переговоры.

**Важно** помнить, что коллективные переговоры – это искусство, основанное на знаниях об этапах и принципах переговорного процесса, умении определять минимальные и максимальные требования, своевременно информировать коллектив о ходе переговоров и получать поддержку своих требований.

Каждая из сторон должна заранее выработать предложения о содержании КД, продумать стратегию и тактику своего поведения на переговорах. Членам комиссии необходимо изучить нормативно-правовую базу регулирования вопросов, которые должны стать предметом двусторонних договоренностей. Представители сторон должны изучить содержание генерального, отраслевого, регионального и других видов соглашений, распространяющихся на организацию. Договоренности, достигнутые на более высоких уровнях социального партнерства, - это база для разработки содержания КД. Участники переговоров должны располагать информацией о результатах и перспективах деятельности их организации. На основе анализа этой информации, представителям работников следует продумать максимальные и минимальные границы выдвигаемых требований, а представителям работодателя - максимальные и минимальные условия, на которые они готовы согласиться. Это позволит обеим сторонам гибко маневрировать в процессе переговоров.

Практика показывает, что переговоры идут быстрее и успешнее в тех организациях, где представители сторон составили график переговорного процесса и спланировали повестку дня заседаний комиссии. Ведение протоколов - еще один важный фактор, дисциплинирующий участников переговоров (Приложение № 5).

Хотя Трудовой кодекс и не обязывает представителей сторон проводить обсуждение проекта КД в структурных подразделениях организации и утверждать его на общем собрании (конференции) работников, тем не менее, такая форма заключения КД является довольно распространенной. Если есть такая возможность, на общем собрании (конференции) содержание проекта доводится до сведения большинства работников, всем работникам (а не только членам двусторонней комиссии) предоставляется возможность высказать свои замечания и внести предложения. Работники непосредственно могут оценить действенность профсоюзного органа, услышать позицию руководителя организации. Но эффективнее, конечно же, собирать предложения и замечания в проект КД на стадии подготовки, когда формальная процедура переговоров еще не началась.

Важно помнить, что срок коллективных переговоров не может превышать трех месяцев. Если по истечении этого срока соглашение по всем условиям КД не будет достигнуто, стороны все равно должны подписать его на согласованных условиях, но с одновременным составлением протокола разногласий (ч. 2 ст. 40 ТК РФ).

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

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

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

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

* реорганизации или ликвидации предприятия,
* введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
* подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
* другие вопросы, предусмотренные Трудовым Кодексом, федеральными законами, учредительными документами, коллективным договором, соглашениями.

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

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

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

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

**8. В течение какого срока должен быть заключен КД?**

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

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта КД в течение трех месяцев с момента начала коллективных переговоров, стороны должны подписать КД на согласованных условиях, с одновременным составлением протокола разногласий. Протокол разногласий - документ, который составляется комиссией по ведению коллективных переговоров в соответствии со ст. 40 ТК РФ и содержит положения, по которым стороны не смогли прийти к согласию. В отношении рассмотрения разногласий, включенных в указанный протокол, стороны вправе либо продолжить коллективные переговоры, срок ведения которых законодательством не ограничен, либо приступить к процедуре урегулирования разногласий в соответствии с процедурой разрешения коллективных трудовых споров с соблюдением порядка, предусмотренного главой 61 ТК РФ.

**9. Вправе ли стороны уклониться от участия в переговорах по заключению КД?**

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

**10. Какие вопросы могут быть урегулированы через КД?**

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

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

- форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;

- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, обусловленных коллективным договором;

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

- улучшение условий охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

- соблюдение интересов работников при изменении формы собственности или собственников организации;

- оздоровление и отдых работников и членов их семей;

- условия предоставления служебного жилья и транспорта;

- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий КД, другие вопросы, определенные сторонами.

Этот перечень является рекомендательным и не исчерпывает возможного содержания КД. Поэтому участники переговоров сами должны решать, что в нем должно быть отражено. Работодатель должен по возможности избежать закрепления в КД тех видов гарантий и льгот, которые он не сможет в дальнейшем обеспечить, принимая во внимание, что невыполнение обязательств КД может быть оспорено работниками в судебном порядке.

Нет смысла переписывать в КД нормы трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права или трехсторонних соглашений, заключенных на более высоком уровне социального партнерства, если они распространяют свое действие на организацию.

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

Тем не менее, при определении содержания КД необходимо исходить из компетенции работодателя. Недопустимо включение в КД условий, предусматривать которые работодатель не вправе (например, для работников бюджетной сферы системы оплаты труда устанавливаются специальными нормативными актами, и произвольно изменять их путем переговоров нельзя).

В целях оказания методической и практической помощи работникам и работодателям рекомендуется использовать прилагаемый макет коллективного договора, который носит рекомендательный характер для сторон, участвующих в разработке и заключении КД, и применяется с учетом изменений, внесенных в трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

КД может иметь следующие приложения:

- правила внутреннего трудового распорядка;

- положение об оплате труда работников;

- соглашение по охране труда;

- перечни производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда;

- положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год;

- положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет;

- список работ, профессий и должностей с вредными и или (опасными) условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;

- перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части;

- положения о премировании работников;

- порядок проведения специальной оценки условий труда;

- порядок временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя;

- порядок обучения, повышения квалификации работников;

- перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты;

- перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) предоставляется бесплатное лечебно-профилактическое питание;

- положение о направлении работников в командировки;

- план оздоровительно-профилактических мероприятий и другие приложения, исходя из содержания договора, иное.

Готовясь к работе над КД, участникам переговоров необходимо внимательно ознакомиться с содержанием отраслевых и территориальных трехсторонних соглашений, распространяющихся на данную организацию.

Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

Согласно ст. 48 ТК РФ соглашение распространяется на:

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

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

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

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

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

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

**11. На какой срок заключается КД?**

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

Стороны могут обусловить вступление КД в силу:

* с самим фактом подписания КД;
* наступлением определенной календарной даты;
* наступлением определенного события.

**12. На кого распространяется действие заключенного КД?**

КД вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, определенного КД (а не со дня регистрации в уполномоченном органе по труду). Как только стороны подписали КД, у них возникли обязательства, которые необходимо исполнять. Действие КД после его подписания распространяется на всех работников данной организации, филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения, работающих по трудовому договору, независимо от их членства в профсоюзе или непринадлежности к нему, независимо от того, кто от имени работников подписал данный КД.

Лица, связанные с организацией гражданско-правовыми отношениями, могут участвовать в коллективных переговорах лишь в качестве приглашенных экспертов, специалистов и посредников. Они не являются работниками организации, поскольку не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка, самостоятельно определяют условия своего труда, получают вознаграждение не за выполнение трудовой функции, а за конкретные услуги или товары. КД на них не распространяется.

В ряде случаев первичная профсоюзная организация в соответствии со ст. 3 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» объединяет в своих рядах не только работников, но и временно не работающих, пенсионеров. В КД могут быть предусмотрены меры социальной поддержки работодателем определенного круга лиц, не обладающих статусом работника (ветеранов, безработных, несовершеннолетних детей умерших работников и т.д.). На собраниях, связанных с волеизъявлением работников в отношении КД, пенсионеры и временно не работающие члены профсоюза могут участвовать только в качестве приглашенных.

**13. Что происходит с КД в случае реорганизации и при изменении наименования организации?**

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Это значит, что после того, как реорганизация проведена, КД свое действие прекращает, а стороны могут направлять друг другу предложения о заключении нового КД или продлении срока действия прежнего до трех лет. При этом не имеет значения установленный по соглашению сторон срок действия КД. Например, КД заключен 15 января 2019 г. сроком на 3 года, следовательно, дата окончания его действия 15 января 2022 года. Однако в марте 2020 г. началась реорганизация, соответственно после внесения в реестр юридических лиц нового юридического лица и исключения из него организации, претерпевшей реорганизацию, КД утратит силу, если стороны не условились о продлении срока его действия. Возможен и такой вариант: в ходе реорганизации или сразу после нее по требованию одной из сторон начинаются коллективные переговоры о заключении нового КД.

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

При ликвидации организации КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. После ликвидации предприятия обязательства по КД прекращаются.

**14.** **Как вносятся изменения в КД?**

В течение всего срока действия КД в него могут вноситься необходимые изменения и дополнения. Изменения и дополнения в КД вносятся либо в том же порядке, который установлен для заключения КД Трудовым кодексом, либо в КД может быть установлен иной порядок внесения изменений и дополнений (ст. 44 ТК РФ).

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

**15.** **Кто обязан регистрировать КД и в каком порядке это делается?**

Согласно ст. 50 ТК РФ, после подписания сторонами КД в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

При направлении КД на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду страницы КД и приложений к нему должны быть пронумерованы, прошнурованы, скреплены печатью Организации с указанием на оборотной стороне последнего листа количества прошитых листов. Приложения (локальные нормативные акты) должны быть подписаны (согласованы) представителем стороны работников, согласовываться с датой принятия КД и иметь равные периоды действия.

Обращаем внимание, что вступление в силу КД не зависит от факта уведомительной регистрации. КД вступает в силу с даты, определенной его сторонами, сама же регистрация необходима для информирования исполнительных органов власти о количестве заключенных коллективных договоров, а также о содержании КД, для выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права и принятия мер для исправления ситуации.

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

Условия КД, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

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

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

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

Ход выполнения КД необходимо постоянно контролировать.

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

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

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

Контроль за выполнением КД осуществляется также специалистами территориальных организаций Профсоюза. Аппарат Профсоюза ежегодно проводит анализ колдоговорной работы в Профсоюзе.

Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, установлена ответственность за нарушение или невыполнение КД работодателем или лицом, его представляющим, в виде наложения административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ст.5.31 КоАП РФ). В случае нарушения работодателем условий КД профсоюзный комитет 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.

Заключение КД оказывает положительное влияние на мотивацию труда. Люди трудятся с большей отдачей, когда видят, что руководитель считается с их мнением и интересами, а не воспринимает их простыми «винтиками» в большом производственном механизме. Таким образом, грамотное использование коллективно-договорного механизма сторонами трудовых отношений оказывает положительное влияние на снижение уровня напряженности трудовых отношений, усиливает социальную защищенность трудящихся, ведет к развитию социального диалога между работодателями и работниками на демократической основе.

**ПРИЛОЖЕНИЯ (Шаблоны документов)**

**Приложение № 1**

**ДОВЕРЕННОСТЬ**

|  |
| --- |
| **профсоюзному комитету на проведение коллективных переговоров по заключениюи изменению коллективного договора** |

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, место \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Я, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

*(Ф.И.О.) (дата рождения)*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

*(занимаемая должность, таб. номер)*

настоящей доверенностью уполномочиваю профсоюзный комитет

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование первичной профсоюзной организации

представлять в социальном партнерстве на локальном уровне мои интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора.

Доверенность выдана на срок \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ без права передоверия.

Доверитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)

Председатель ППО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.) (Подпись)

**Приложение № 2**

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о начале коллективных переговоров**

Профсоюзный комитет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование организации)*

*(варианты):*

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

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

уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора на *2023-2025* гг.

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

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

Интересы работников на переговорах представляют:

*(Список членов комиссии от стороны работников)*

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

Председатель первичной профсоюзной организации

*(Иные лица, возглавляющие представительство работников)*

*(подпись)*

*(дата)*

**Приложение № 3**

**ПРИКАЗ** № \_\_\_

(дата)

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

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании уведомления первичной профсоюзной организации от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(дата)* о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора ПРИКАЗЫВАЮ:

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

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

*(список)*

и включив в нее со стороны работников

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

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

4. Утвердить Положение о порядке ведения переговоров и заключении коллективного договора на \_\_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_\_\_ гг. (прилагается).

5. Заседания комиссии проводить еженедельно по вторникам в 15.00 *(или иное время)*.

6. Руководителям отделов/подразделений на основании письменного запроса представлять в комиссию по переговорам информацию, необходимую для коллективных переговоров в течение дней *(указать срок не более двух недель).*

7. Начальнику *АХЧ* подготовить помещение *(указание на конкретное помещение)* для ведения в нем переговоров, обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы по подготовке проекта коллективного договора.

Руководитель организации *(подпись)*

«Согласовано»

представитель работников *(подпись)*

**Приложение № 4**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке ведения коллективных переговоров между работниками**

*(название организации)*

**и работодателем о заключении коллективного договора на \_\_\_ - \_\_\_ гг.**

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

Сторонами коллективного договора являются: работодатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(наименование организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации)*

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

именуемый далее «Работодатель»,

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

*(наименование)*

именуемые далее «Профсоюзная организация» *(вариант - «Представитель»)*, в лице председателя *(Ф.И.О.)*

Каждая из сторон признает полномочия представителей другой стороны.

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

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

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

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

Заседания комиссии в обязательном порядке протоколируются.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.12. Если в ходе переговоров представители сторон в комиссии не смогли прийти к согласию, ими составляется протокол, в который вносятся спорные пункты, окончательно сформулированные предложения о мерах, необходимых для устранения причин, препятствующих достижению согласия, а также о сроке возобновления переговоров.

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

При необходимости за счет работодателя приглашаются эксперты, посредники.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.5. Секретарь комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. **Место проведения переговоров**

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

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

5.1. Лица, участвующие в переговорах по подготовке проекта коллективного договора, внесению изменений и дополнений в коллективный договор, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права и на условиях, определенных коллективным договором.

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

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который предусмотрено увольнение с работы в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

**Приложение № 5**

**ПРОТОКОЛ №**

**работы комиссии по переговорам**

Дата\_\_\_\_\_ Место проведения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Время работы с до \_\_ часов

В переговорах участвовали:

Члены комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приглашенные лица:\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Рассматриваемый вопрос\_\_\_\_\_\_\_\_

Соглашение достигнуто по *(пп. проекта, вопросы)*

Разногласия:

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

2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и т.д.

Внесены предложения:

1.

2.

3.

Решено:

Дата следующей встречи \_\_\_\_\_\_

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

Подписи сопредседателей комиссии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_