Предлагаемое методическое пособие составлено на основе многолетнего практического опыта работы профсоюзных организаций Челябинской областной организации автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения по подготовке и заключению коллективных договоров. Пособие адресуется прежде всего, профсоюзному активу организаций, ведь основным результатом их деятельности является - грамотно заключенный коллективный договор, – основа реализации принципов социального партнерства на уровне предприятий отрасли.

Содержание пособия предполагает учет основных направлений в реализации колдоговорной работы, наличие обоснований тех или иных действий профсоюзного актива, при практической реализации механизмов защиты интересов работников, в первую очередь – членов профсоюза, как основы роста благосостояния работников, создания благоприятных условий труда, сохранения социального мира, обеспечения устойчивой работы предприятий.

Методическое пособие подготовлено Войтенко Ю.Н. – техническим инспектором ЧООП АСМ, кандидатом социологических наук.

Коллективный договор – задачи и возможности

*(методические рекомендации по подготовке проекта коллективного договора)*

**Содержание.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| I. | Основные элементы подготовительной работы………………… | 3 |
| II. | Макет коллективного договора…………………………………... | 10 |
|  | Общие положения…………………………………………………. | 10 |
|  | Производственно-экономическая деятельность организации….. | 15 |
|  | Трудовой договор. Обеспечение занятости……………………… | 19 |
|  | Оплата труда……………………………………………………….. | 22 |
|  | Режим труда и отдыха…………………………………………….. | 25 |
|  | Охрана труда и экологическая безопасность……………………. | 28 |
|  | Социальные гарантии и льготы………………………………….. | 31 |
|  | Молодёжный раздел………………………………………………. | 33 |
|  | Гарантии профсоюзной деятельности…………………………… | 35 |
|  | Заключительные положения……………………………………… | 37 |
|  | Примерный перечень приложений к коллективному договору... | 39 |
| III. | Приложения………………………………………………………... | 41 |
|  | Порядок предоставления полномочий выборным профсоюзным органам работниками, не являющимися членами профсоюза, на ведение переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров…………………………………………………………... | 41 |
|  | Комиссии профсоюзного комитета………………………………. | 42 |

**I. ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ПОДГОТОВИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.**

Предлагаемое методическое пособие содержит практические рекомендации для профсоюзного актива, при ведении переговоров по заключению коллективного договора.

Определяя коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей, российское законодательство, в значительной степени, определило порядок ведения переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений.

После достижения договоренности с работодателем о начале переговоров по заключению коллективного договора (либо устной, либо с официальным уведомлением о начале переговоров) создается комиссия, в которую на паритетной основе включаются представители работников и работодателя. В состав комиссии от трудового коллектива могут входить как рабочие, так и специалисты среднего звена, поддерживающие профсоюзную opгaнизацию и компетентные в вопросах экономики, оплаты и охраны труда и найма работников. Желательно участие в переговорах юриста, представляющего профсоюзную организацию. Допускается привлечение к переговорному процессу представителей вышестоящих профсоюзных организаций, - это может быть полезно при ведении сложных переговоров и способно оказать необходимое влияние на членов комиссии, представляющих работодателя.

Как правило, при ведении переговоров на крупных предприятиях профсоюзную сторону в комиссии возглавляет заместитель председателя профсоюзного комитета, а не сам председатель профкома, который ведет переговоры по самым сложным вопросам на уровне руководителя организации. Если же в состав комиссии входит руководитель организации, значит в неё должен входить и председатель профкома.

Комиссия может быть утверждена приказом по организации либо совместным постановлением администрации и профкома.

В документе об утверждении комиссии должны быть делены следующие моменты:

* список членов комиссии от каждой из сторон;
* условия их освобождения на период работы комиссии, порядок оплаты;
* руководитель комиссии и его заместитель;
* время начала работы комиссии;
* место и график работы комиссии;
* система обеспечения комиссии необходимой информацией;
* техническое обеспечение работы комиссии.

Работа комиссии может быть организована в следующем порядке:

* 1. Определение основных направлений и разделов, которые должен содержать проект коллективного договора.
  2. Разделение комиссии на группы по разделам проекта коллективного договора.
  3. Формирование текста коллективного договора исходя из согласованных в группах разделов.
  4. Обсуждение проекта коллективного договора в подразделениях организации.
  5. Рассмотрение комиссией предложений работников организации.
  6. Окончательное формирование проекта коллективного договора.
  7. Подготовка протокола разногласий, если таковые имеются.
  8. Подготовка справки о выполнении предыдущего коллективного договора.
  9. Согласование времени и повестки собрания или конференции по подведению итогов реализации предыдущего коллективного договора или заключению нового.

**Определяя основные задачи профсоюзных комитетов при ведении переговоров по заключению коллективных договоров, необходимо исходить из того, что предметом коллективных договоров являются дополнительные по сравнению с законодательством льготы и гарантии наемным работникам со стороны работодателя.**

Трудовой кодекс РФ в статье № 41 определил, что в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

* формы, системы и размеры оплаты труда;
* выплата пособий, компенсаций;
* механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллек­тивным договором;
* занятость, переобучение, условия высвобождения работни­ков;
* рабочее время и время отдыха, включая вопросы предостав­ления и продолжительности отпусков;
* улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
* соблюдение интересов работников при приватизации орга­низации, ведомственного жилья;
* экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
* гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обу­чением;
* оздоровление и отдых работников и членов их семей;
* контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений,
* ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
* отказ от забастовок при выполнении соответствующих усло­вий коллективного договора.

**Исходя из вышеперечисленного, можно сделать совершенно определенный вывод, что по данным вопросам дополнительные га­рантии, льготы может обеспечить работодатель своему работнику, а не наоборот. Поэтому при подготовке проекта коллективного дого­вора необходимо добиваться максимальных обязательств работода­теля и предусмотреть минимум обязательств работников и профсо­юзного комитета, хотя, разумеется, без них не обойтись.**

Законодательством определено, что профсоюзный комитет и работодатель являются равноправными сторонами в части иниции­рования начала переговоров и заключения коллективного договора. В связи с этим при подготовке проектов коллективных договоров со стороны работодателя не редко звучит вопрос: почему профсоюзные комитеты и работники в рамках коллективного договора берут на себя мало обязательств?

Вопрос можно считать правомерным, беря за основу принципы социального партнерства, сформулированные в Трудовом кодексе РФ. На самом деле, разве не предусматривает принцип равноправия наличие обязательств одинакового уровня и объема? С точки зрения работодателей - предусматривает. С другой стороны, принцип от­ветственности сторон можно рассматривать как равную ответствен­ность работодателя и профсоюзного комитета за реализацию кол­лективного договора. Поэтому и возникают проблемы наполнения коллективных договоров обязательствами профсоюзных комитетов и работников.

Однако, учитывая задачи коллективного договора и направлен­ность его содержания, мы можем утверждать, что **основную на­грузку в реализации социальных и трудовых гарантий работни­кам, отраженных в коллективном договоре, обязан нести рабо­тодатель.**

**Это подтверждается и международной практикой, где обязатель­ства работников, профсоюзов в коллективных договорах, как прави­ло, отсутствуют.**

Подтверждением этого тезиса также служит *Административ­ный кодекс РФ.* Требование о заключении коллективного договора является неотъемлемым правом работников, а препятствие этому или отказ от заключения необходимо рассматривать как грубей­шее нарушение прав человека, причем акцент делается на соблюде­ние прав работников. В связи с этим совершенно оправдано название *главы* 5. *Административного кодекса РФ «Административные правонарушения, посягаю­щие на права граждан»*

Отметим, что в ниже обозначенных статьях речь идет толь­ко об ответственности работодателя либо его представителя:

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

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополне­нии коллективного договора, соглашения либо нарушение уста­новленного законом срока проведения переговоров, а равно необес­печение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

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

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

Таким образом, законодатель заведомо предполагает, что только работодатель может быть противником заключения коллективного договора, видимо, не полагаясь на цивилизованность большинства российских работодателей, что собственно и подтверждается практи­кой.

Известно, что, как правило, инициатором переговоров по заклю­чению коллективного договора выступают профсоюзные комитеты. Это связано с уровнем заинтересованности работников и работодате­ля.

**Для работников наличие коллективного договора связано с воз­можностью получения определенных дополнительных гарантий в различных сферах трудовой деятельности.**

**Для работодателя - это сохранение спокойной обстановки в тру­довом коллективе и порой поддержание имиджа организации и само­го работодателя как солидного и надежного.**

Попытки отказа от заключения коллективного договора связаны, в первую очередь, с нежеланием работодателя брать на себя дополни­тельные обязательства, а также иметь в лице профсоюзного комитета контролера, способного при грамотной и активной работе обуздать непомерные аппетиты работодателя и повлиять на распределение прибыли организации, соблюдение законных трудовых и социальных прав работников организации.

Распространенная официальная причина отказа в заключение коллективного договора - плохое экономическое состояние организа­ции. В этом случае профсоюзному комитету, работникам важно получить реальную объективную информацию о состоянии пред­приятия.

Зачастую работодатель не дает такой информации, ссылаясь на финансовые трудности, либо на необходимость сохранения коммерческой тайны. В то же время он приобретает дорогие авто­мобили, увеличивает зарплату своему окружению, организовывает за счет организации зарубежные поездки и т.д. Это означает, что рабо­тодатель попросту обманывает своих работников и профсоюзный ко­митет. В этом случае работники должны занимать более жесткую позицию и вправе требовать заключения коллективного догово­ра, критически относясь к рассуждениям работодателя о невоз­можности его заключения из-за экономических проблем.

Практически же, реальным препятствием для заключения коллективного договора может служить только процедура ликвидации организации.

Заключение коллективного договора может состояться и при плохом экономическом состоянии организации. Даже в этом случае работники могут рассчитывать на получение некоторых гарантий и льгот, а главное, наличие коллективного договора - это важнейший элемент участия работников в управлении организацией, чего осо­бенно не хотят недобросовестные работодатели. Необходимо учитывать, что при неудовлетворительном эконо­мическом состоянии организации уровень защиты прав работников может снижаться, а значит необходимость заключения коллективного договора, как механизма защиты наемных работников возрастает.

Не секрет, что ухудшение дел в организации нередко связано с неэффективным руководством, преднамеренным действиям, не связанным с улучшением благополучия организации. Как правило это негативно отражается, в первую очередь на простых работниках, в том числе и на процессы занятости, уровень доходов и т.д. Естественно, чтобы попытаться повлиять на эти процессы, необходима объективная и своевременная информация.

В случае, когда профкому для формирования своих предложе­ний необходима информация от работодателя, представитель работ­ников вправе её требовать напрямую, либо через суд реализовать возможности статьи 5.29. Административного кодекса РФ.

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

Непредоставление работодателем или лицом, его представ­ляющим, в срок, установленный законом, информации, необходи­мой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи рублей до 3 тысяч рублей.

В редких случаях инициатором заключения коллективного дого­вора является работодатель. Это скорее исключение из правил, и оно связано с желанием работодателя контролировать ситуацию, что вполне объяснимо, или внести в коллективный договор положения худшие по сравнению с положениями предыдущего коллективного договора, что нежелательно. Естественно в этом случае нельзя до­пускать необоснованного пересмотра положений коллективного договора.

**Иногда бытует мнение, что коллективный договор - это больше формальный документ, потому что далеко не всегда выполняются обязательства, включенные в него. Это происходит, как правило, по нескольким причинам: либо до работников не доведена полная информация об уровне реализации коллективного договора, либо в коллективный договор были включены положения, заведомо невыполнимые, либо коллективный договор не выполняется по субъективны причинам, хотя выполнение его возможно.** Здесь вполне уместно ж пользовать соответствующие статьи Административного кодекса РФ.

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

Нарушение или невыполнение работодателем, или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, или соглашению - влечет наложение предупреждение или административного штрафа в размере от трех тысяч до 5 тысяч рублей, а в части касающейся охраны труда работников на работах с вредными или опасными условиями труда – в размере от шести тысяч до десяти тысяч рублей.

Если коллективный договор заключен с протоколом разногласий, важно продолжить работу по их преодолению. Возможно и появление новых требований работников, поскольку ситуация в период действия коллективного договора может меняться как в лучшую, так и в худшую сторону. В этом случае, совершенно кстати будут следующие статьи АК РФ:

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

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

**Статья 5.33. Невыполнение соглашения.**

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

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

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

Нередко работодатель требует включения в коллективный договор положений об отказе от протестных действий работников в случае выполнения коллективного договора, в частности в отказе от забастовок, ссылаясь на положения статьи 41 Трудового кодекса РФ. Положение об отказе работников от участия в забастовках при условии выполнения коллективного договора, с одной стороны, можно рассматривать как попытку ограничения прав профсоюзов и работников, с другой, изначально настраивает работодателя на отказ от пpинятия серьезных обязательств, чтобы исключить протестные действия работников.

**Очевидно, что отказ работников от забастовок усиливает позиции работодателя в отношении своих работников, чего допускать не нужно. Кроме того, возможно участие работников в акциях протест не только против своих работодателей, но и против действий региональных или федеральных властей, включая и солидарные действия работников.**

**Тем более, недопустимы ограничения по участию в массовых акциях работников, проводимых, к примеру, в рамках единых действий профсоюзов.**

**Статья 5.38. Нарушение законодательства о собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетировании.**

Воспрепятствование организации или проведению собраний, митинга, демонстрации, шествия или пикетирования, проводимых в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо участию в них, а равно принуждение к участию в них - влечет предупреждение или наложение административного штраф на граждан в размере от десяти тысяч рублей до двадцати тысяч рублей; на должностных лиц - от тридцати тысяч рублей до пятидесяти тысяч рублей.

**Статья 5.40. Принуждение к участию или к отказу от уча­стия в забастовке**

Принуждение к участию или к отказу от участия в забас­товке путем насилия или угроз применения насилия либо с ис­пользованием зависимого положения принуждаемого - влечет на­ложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тысячи рублей; на долж­ностных лиц - от одной тысячи рублей до двух тысяч рублей.

Несмотря на то, что коллективный договор - документ практиче­ски односторонних обязательств работодателя, иногда работодатель настаивает на включение обязательств профсоюзного комитета и работников в коллективный договор. В принципе, такие обязательства они на себя могут взять.

**При этом не нужно забывать, что работники не могут брать на себя обязательства, а работодатель не вправе требовать включения в коллективный договор пункты, ухудшающие положение работников по сравнению с существующим законодательством.**

Иногда работодатель требует включения в коллективный договор пункты, предусматривающие использование в качестве финансовой обеспечения различных мероприятий профсоюзные взносы. **Профсоюзные комитеты не могут брать обязательства финансирования не предусмотренных законодательством и профсоюзными уставами направлений,** таких как оплата за содержание детей в детских садах, выходных пособий, повышения квалификации либо переквалификации работников за счет профсоюзных бюджетов и др. **Более того, возможны попытки работодателя заставить профком отчитываться перед работодателем или перед конференцией трудового коллектива за реализа­цию профсоюзной сметы. В этом случае, предоставление подобной информации является необязательным, а требования о предоставлении такой информации - необоснованными. По этим вопросам профсоюзный комитет обязан отчитываться только перед членами профсоюза.**

**II. МАКЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

Как правило, разделы коллективного договора начинаются с совместных обязательств работодателя и профсоюзного комитета.

В первую очередь, это касается производственной деятельности орга­низации, повышения эффективности производства, обеспечения бес­перебойной, устойчивой, стабильной работы, укрепления трудовой, производственной и технологической дисциплины. Разумеется, инте­рес работников при этом заключается в сохранении своего рабочего места, постоянного роста заработной платы, сохранения при этом сво­его здоровья,

В коллективный договор могут быть внесены положения, свя­занные с признанием работодателем за профсоюзом права на кон­троль за деятельностью администрации по различным направлени­ям.

**Обязательства профкома перед работодателем можно оха­рактеризовать как способствующие выполнению определенных общих задач:**

* освоение средств предприятия в интересах трудового коллек­тива и организации;
* сохранение чего-то (например - имущества);
* обязательства действовать только в рамках закона;
* эффективное использование объектов социальной сферы, принадлежащих организации;
* участие в определении стратегии развития организации;
* сохранение социального мира, пропаганда здорового образа жизни и т.д.

**Вполне приемлемо обязательство профсоюза поддерживать ра­ботодателя в органах правосудия, властных и судебных структурах, когда вопрос касается общих интересов организации и от исхода дела или принятого решения определенным органом в конечном итоге за­висит благополучие работников.**

Таким образом, в соответствующие разделы коллективного дого­вора, на наш взгляд, могут быть внесены положения и конкретные обязательства как работодателя, так и профсоюзных комитетов и ра­ботников.

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**При формировании данного раздела проекта коллективного до­говора профсоюзной стороне нужно исходить из того, что льготы и гарантии работнику за счет организации - это, во-первых, нормальная практика использования потенциала организации в решении социаль­но-трудовых вопросов, а во-вторых, компенсация той разницы в пра­вах и обязанностях между наемным работником и работодателем, ко­торая заложена законодательством, оставившим только минимальные гарантии работнику и предоставившим гораздо больше прав работо­дателю.**

Часть пунктов может предусматривать совместную работу проф­кома и администрации, но это не должно быть направлено на ухудшение положения работников и профсоюза и давать повод рабо­тодателю перекладывать часть своей работы на профсоюзный коми­тет.

В коллективный договор по согласованию сторон могут входить и положения законодательства, так как это усилит информирован­ность работников, поможет ориентироваться в существующем право­вом поле.

В соответствии со статьей 8 ТК РФ профсоюзные комитеты мо­гут настаивать на механизме принятия локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников, то есть с профсоюзным комитетом, поскольку эта норма позволяет за­щищать интересы работников значительно эффективнее, чем норма, основанная на учете мнения профкома. Особенно важно согласо­вание с профсоюзным комитетом при принятии новых систем оп­латы труда и премирования, а так же при увольнении работника по инициативе администрации.

Принципиальным для профсоюзов является вопрос о том, на ко­го распространяется коллективный договор. В соответствии со стать­ей 43 ТК РФ коллективный договор распространяется на всех ра­ботников организации. Являясь представителем работников, проф­союзный комитет вправе предложить работникам, не являющимся членами профсоюза, уплачивать солидарный взнос, тем самым под­держивая профсоюзный комитет в работе по подготовке и реализации коллективного договора.

С целью усиления мотивации вступления в профсоюз либо упла­ты солидарного взноса, профсоюзный комитет может инициировать вывод положений о предоставлении льгот с совместным участием средств профсоюза и администрации за пределы коллективного до­говора (совместным постановлением или соглашением) с тем, чтобы они распространялись только на членов профсоюза или на всех ра­ботниковс учетом Порядка предоставления полномочий выбор­ным профсоюзным органам работниками, не являющимися членами профсоюза, на ведение переговоров и заключение со­глашений и коллективных договоров, и этот механизм заложить в коллективный договор.

**Общие положения**

1. Настоящий коллективный договор заключен между рабо­тодателем в лице (должность, наименование организации) и работниками (название организации) в лице профсоюзного комитета (организация, председателя профсоюзного комитета).
2. Предметом коллективного договора являются дополни­тельные по сравнению с законодательством льготы и гарантии наем­ным работникам.
3. Работодатель признает профком (название организации) единственным полномочным представителем работников при подго­товке и заключении коллективного договора, в решении вопросов участия работников в управлении организацией, оплаты труда, заня­тости, охраны труда, заключения и расторжения трудовых договоров, других социальных вопросов.
4. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обяза­тельства соответствующих сторон Генерального, Регионального, От­раслевого соглашений.
5. Стороны договорились, что в целях улучшения правовой информированности работников в коллективный договор могут вхо­дить наиболее важные положения законодательства.
6. Стороны договорились, что работодатель применяет локаль­ные нормативные акты, касающиеся социально-трудовых отношений, только после обязательного согласования их с профсоюзным ко­митетом.
7. В случае пересмотра норм законодательства в сторону сни­жения прав и гарантий работников, на период действия коллективного договора в организации, соблюдаются нормы, установленные коллективным договором.

Если в течение срока действия коллективного договора законода­тельством устанавливаются условия лучшие, чем в данном договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

1. Положения коллективного договора распространяются на всех работников организации, в том числе и на вновь принятых, а также на освобожденных и штатных профсоюзных, работников.
2. (1 вариант) Стороны договорились, что работники, не яв­ляющиеся членами профсоюза, для обеспечения реализации коллек­тивного договора и в соответствии с принципом социальной справед­ливости по личному заявлению уплачивают солидарный взнос па счет профкома в размере 1% от заработной платы. В противном случае ра­ботник может не рассматриваться как участник договорного процесса, на него не распространяются дополнительные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим коллективным договором, и он решает вопросы льгот и социальной защиты индивидуально с работодателем.
3. (2 вариант) Стороны договорились, что для реализации кол­лективного договора все работники, по личному заявлению, уплачи­вают солидарный взнос в размере 1%.

Работники, не уплачивающие солидарный взнос, вопросы льгот и гарантий решают с работодателем индивидуально.

1. Ни одна из сторон не может в течение срока действия кол­лективного договора прекратить выполнение принятых обязательств или выйти из него в одностороннем порядке.
2. В случае введения арбитражного управления работодатель признает действие настоящего коллективного договора и участвует в переговорном процессе по заключению коллективного договора на последующий период.
3. Настоящий договор считается заключенным и вступает в силу с момента подписания (либо с другого конкретного срока, оп­ределенного собранием или конференцией).

**Профком обязуется:**

1. Разъяснять работникам статьи настоящего коллективного договора и содействовать им в осуществлении их прав, предоставлен­ных настоящим коллективным договором.
2. Обращаться в органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных норма­тивных актов по вопросам защиты экономических, социально- трудовых, профессиональных интересов работников организации.
3. Строить свои отношения с работодателями, их объедине­ниями, органами государственной власти, местного самоуправления в соответствии с законодательством, своими уставами на основе со­циального партнерства, коллективных договоров и соглашений.
4. Инициировать коллективные переговоры по разработке, за­ключению коллективного договора, совместно с администрацией осуществлять контроль за его выполнением.

**Поскольку инициатором ведения коллективных переговоров может являться любая из сторон, дабы внести определенную яс­ность, профком может заранее взять на себя это обязательство. Одновременно с этим нужно отметить, что, инициируя ведение переговоров, профком может иметь возможность первым сфор­мировать проект коллективного договора, а затем уже вести его обсуждение с представителями работодателя. Очень часто это значительно облегчает задачу профкома в проведении своих ин­тересов в рамках коллективного договора.**

1. Действовать от имени членов профсоюза при разрешении любых споров, которые могут возникнуть между рабочим коллекти­вом и работодателем.

**Эти обязательства являются признанием того, что только профсоюзный комитет представляет интересы работников орга­низации, а не какие - либо иные представители. Таким образом, профком не может быть в стороне от решения спорных вопросов, формирования требований и т.д, и это официально признается работодателем и всем трудовым коллективом.**

1. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников предъявлять работодателям требования, организовывать и проводить в соответствии с федеральными законами

забастовки, собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования и другие коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

**Здесь речь идет о том, что профсоюзный комитет не может выставлять требования, не связанные с интересами работников и задачами профкома по реализации своих защитных функций.**

1. Профсоюзный комитет осуществляет контроль, проведе­ние экспертизы, предъявляет требования, проводит протестные дейст­вия строго в рамках существующего законодательства, кроме случаев, когда работодатель грубо нарушает трудовое законодательство и не реагирует на попытки профкома вернуть действия работодателя в правовое поле.

**Это один из важнейших моментов в работе профкомов с ис­пользованием активных протестных действий. В российской практике сложилась негативная традиция, когда требования о со­блюдении закона жестко предъявляются только одной стороне - работнику, который вынужден останавливать работу, объявлять голодовку, принимать другие меры по своей защите от произвола работодателей. Первое, что делает работодатель - пытается дока­зать незаконность акции протеста работников. Необходимо, что­бы коллективный договор изначально лишал работодателя тако­го права, если протест вызван его противозаконными действиями.**

1. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в слу­чаях стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств.
2. Организовывать и проводить оздоровительные мероприя­тия членов профсоюза и их семей.
3. Представлять и защищать интересы членов профсоюза в государственных, судебных и других органах.

**Пункты 1.20. и 1.22. касаются внутрипрофсоюзной работы, од­нако в коллективный договор, в принципе, можно включить лю­бые обязательства профкома перед своими членами профсоюза. Это будет носить мотивационный характер и возможно, по­будит некоторых работников вступить в профсоюз.**

1. Представлять работодателю по его запросу информацию о вопросах, обсуждаемых на заседаниях профкома и профсоюзных соб­раниях, а также о принимаемых там решениях.
2. Извещать работодателя о сроках и порядке проведения выборов в профсоюзный комитет и о новом составе профсоюзного комитета.
3. Предоставлять работодателю информацию о работниках ор­ганизации, которые вступили или вышли из профсоюза.

**Информирование работодателя о мероприятиях и изменени­ях в профсоюзной структуре можно рассматривать как позитив­ный фактор, как один из механизмов социального партнерства. Тем более, если работодатель адекватно реагирует на эту информацию.**

**ПРОИЗВОДСТВЕННО– ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ**

Очевидно, что главным условием высокого уровня доходов и га­рантий работникам в области зарплаты, условий труда, социальных льгот является успешная экономическая деятельность организации. **Здесь важны вопросы участия работников и профсоюзных лидеров в управлении организацией, регулярная объективная информирован­ность работников о существующем положении организации, перспек­тивах ее работы. Мировой опыт говорит о том, что организация рабо­тает устойчивее, если максимально используется потенциал работни­ков не только как исполнителей, но и как людей, имеющих возмож­ность участвовать в управлении организацией.** В настоящее время все большее развитие получает такая форма повышения эффективности работы как организация трудового соперничества, формирование трудовых династий, молодежных коллективов, конкурсов профессио­нального мастерства. Эти формы используются во многих цивилизо­ванных странах, причем применяются меры не только материального, но и морального поощрения.

Играет свою положительную роль возможность профсоюзных комитетов контролировать финансовую деятельность организации, распределение получаемой прибыли.

В связи с вышеизложенным можно говорить о том, что коллек­тивный договор должен содержать раздел, касающийся производст­венной, экономической деятельности организации (особенно пред­приятий производственной сферы).

**Производственно-экономическая деятельность организации**

2.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями на­правленными на повышение эффективности производства увеличение прибыли организации как источника экономической стабильности и материального благополучия каждого работника.

2.2. Администрация планирует достижение основных произ­водственно-экономических показателей на \_\_\_год, в объеме \_\_\_.

2.3. Работодатель признает право профсоюзного комитета на контроль за формированием и расходованием фондов накопления и потребления.

2.4. Стороны договорились, с целью эффективного использо­вания потенциала работников, совместно проводить политику формирования трудовых династий, молодежных коллективов, наставничества, организацию трудового соперничества, конкурсов профмас­терства с использованием мер морального и материального поощре­ния (Разработать программы, планы мероприятий по направлениям).

2.5. Работодатель способствует включению в состав Совета ди­ректоров (другие органы управления) председателя профсоюзного комитета организации.

2.6. Стороны договорились о регулярном (ежеквартально, один раз в полугодие) проведении собраний в подразделениях организации по подведению итогов производственно-экономической деятельности организации с участием руководителей организации, руководителей подразделений, руководителей профсоюзных организации.

2.7. В случае реорганизации или ликвидации организации ра­ботодатель заблаговременно, в срок не менее 3-х месяцев, информи­рует профком о предполагаемых мероприятиях. В состав соответст­вующих комиссий в обязательном порядке включаются представители профсоюзной организации.

**Профком обязуется:**

2.8. Не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность руководителей организации, если эта деятельность не создает опасно­сти для жизни и здоровья трудящихся и не противоречит положениям настоящего договора.

2.9. Участвовать в разработке и реализации мероприятий по росту производительности труда, снижению непроизводительных за­трат с целью улучшения материального положения членов профсоюза и всех работников.

**Повышение производительности труда и рациональное рас­ходование материалов связано в первую очередь с участием проф­союзов в организации трудового соперничества. Очевидно, что профкомы могут участвовать в этой работе как один из её органи­заторов, но не финансируя этот процесс за счет профсоюзных взносов.**

**Практикой подтверждается, что работники нуждаются в ор­ганизации трудового соперничества, но необходима объектив­ность и прозрачность процесса подведения итогов. Здесь своё сло­во должен сказать профсоюзный комитет. Если этого нет, то рабо­та может быть обесценена. Важно не допустить ситуации, когда работники говорят, что «всегда поощряют одних и тех же, поэтому участвовать в трудовом соперничестве нет никакого смысла». Это означает, что определенная часть работников просто не будет об­ращать внимания на условия трудового соперничества и не будет в нем участвовать, а значит максимального, положительного ре­зультата в итоге достигнуто не будет.**

1. Способствовать росту квалификации работников, содейст­вовать организации конкурсов профессионального мастерства.
2. Нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное вы­полнение трудовых обязанностей.

**Реализация пункта 2.10. связана с информированностью ра­ботников о том, что можно делать, а чего нельзя. Иногда работни­ки не придают значения возможным последствиям их поведения. Дабы это исключить, необходима профилактическая работа по доведению до работников их прав и обязанностей как в рамках коллективного договора, так и в рамках Правил внутреннего тру­дового распорядка.**

1. Сохранять конфиденциальность всей информации, полу­ченной от работодателя, и обращаться с любой информацией, полу­ченной в результате взаимного сотрудничества в рамках настоящего кол­лективного договора, таким способом, чтобы не раскрыть коммерче­скую тайну, тем самым не нанести ущерб организации либо отдель­ным ее работникам.

**Принимая данное обязательство, необходимо разобраться в том, какая информация в организации не может быть разглаше­на. Разумеется, это должно согласовываться с действующим зако­нодательством. Может быть, есть смысл детали этой проблемы включить в коллективный договор (например, что в организации считается коммерческой, государственной тайной и т.д.)**

1. Способствовать реализации данного договора. При выпол­нении условий данного коллективного договора поддерживать ста­бильность социально-трудовых отношений в организации на весь пе­риод действия коллективного договора.
2. Способствовать укреплению трудовой, производствен­ной и технологической дисциплины.

**В принципе задача укрепления трудовой и производственной дисциплины не является для профсоюзов приоритетной. В то же время было бы правильно четко определить позицию профкома - как он относится к нарушителям трудовой дисциплины, какой уровень защиты будет предоставлен нарушителю - члену проф­союза. Однако профком не может совсем отказывать** в **защите члену профсоюза только потому, что он что-то нарушил. Также необходимо избегать обязательств, когда профкомы вместе с ад­министрацией «гоняются» за нарушителями трудовой дисципли­ны.**

1. Способствовать присущими профсоюзу методами устойчи­вой деятельности организации, её подразделений, необходимой для обеспечения роста доходов работников, увеличения объема финанси­рования предоставляемых социальных услуг, гарантий и льгот, прово­дить работу по защите правовых, социальных и профессиональных интересов членов профсоюза и их семей.

**Содействовать устойчивой работе организации для проф­союзов означает, в первую очередь, сохранять нормальный пси­хологический климат в трудовом коллективе, уверенность ра­ботника в сохранении гарантий на рабочее место, своевременной выплате заработной платы. Для того, чтобы способствовать ра­ботнику в обеспечении его максимального вклада в результаты работы организации (повышение производительности груда и т.д.), необходима реализация главных задач профкома по кон­тролю за соблюдением трудовых прав работников, что приведет к устойчивой работе коллектива. Очевидно, что реализация кол­лективного договора находится в прямой зависимости от ста­бильной работы предприятия и конструктивного взаимодейст­вия администрации и профсоюзного комитета по достижению максимально возможных производственных и экономических показателей. Практика показывает, что, как правило, профкомы не являются дестабилизирующим фактором в работе предпри­ятия. Профсоюзы предпринимают определенные действия толь­ко в случае грубых нарушений прав работников.**

1. Профсоюз признает наличие соответствующих интересов работодателя, связанных с расширением производства, реализацией производственных планов, повышением производительности труда.

**Дело в том, что в реализации выше названных показателей заинтересован не только работодатель, но и работники. Поэтому эти интересы признать несложно. Другое дело - признание инте­ресов, связанных с получением работодателем максимальной прибыли любой ценой, причём прибыли личной, за счёт усиления эксплуатации работников, несвоевременной выплаты заработной платы, сокращения численности работников и т.д. Эти интересы профком должен учитывать, но признавать их как основные в деятельности работодателя нельзя ни в коем случае.**

**Работники обязуются:**

1. Добросовестно выполнять возложенные на них трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, не допускать действий, ме­шающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.
2. Повышать свой квалификационный уровень, если есть предложение работодателя и производственная необходимость.

**В вопросах повышения квалификации нужно попытаться совместить интересы предприятия и работника. Если работода­тель настаивает на обязательном включении пункта о повышении квалификации в обязательства работников, вполне логичным может стать требование о предоставлении работнику права по­вышения квалификации по своей инициативе, включая возмож­ность получения специального или высшего образования с отры­вом от производства с предоставлением отпуска на период сессии, лучше, если оплачиваемого.**

2.19. Улучшать качество работы и выпускаемой продукции, не допускать упущений и брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину.

**Улучшение качества работы связано с реализацией несколь­ких условий. Некоторые из них зависят от конкретного работника или всего трудового коллектива, - некоторые не зависят. В первую очередь, это повышение организационного и технологического уровня производства, обеспечение необходимым исправным обо­рудованием и инструментом. Т.е. это должно в той или иной фор­ме быть отражено в планах работодателя. Если работодатель пре­дусматривает со своей стороны меры по повышению качества, то­гда логичны и соответствующие обязательства работников.**

2.20. Беречь собственность, в том числе продукцию, производимую предприятием, эффективно использовать оборудование, бе­режно относиться к инструментам, приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и ра­ционально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

**Принятие этого пункта необходимо связывать с мерами в от­ношении работника, на включение которых в коллективный до­говор может настаивать работодатель. Эти меры не должны быть жестче, чем те, которые предусмотрены законодательством.**

2.21. Принимать необходимые меры к пресечению действий дру­гих работников, наносящих или могущих нанести ущерб имуществу предприятия.

**Вписывая данный пункт в коллективный договор, необхо­димо четко представлять какие меры может предпринять работ­ник в отношении своего коллеги. Если подразумевается только информирование работодателя о тех или иных действиях, то это больше походит на донос и слежку работников друг за другом.**

**Приемлемый вариант - если это происходит в форме позитивного влияния на соседа по рабочему месту, в рамках общения между работниками, обучения безопасным приемам работы и т.д.**

1. Вести себя достойно, уважать коллег по работе, не допус­кать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.
2. Не допускать употребления алкогольных напитков и других спиртосодержащих и наркотических веществ на территории органи­зации.

**Эти пункты связаны с трудовой дисциплиной, с созданием на предприятии благоприятного микроклимата, повышением куль­туры отношений в коллективе и т.д. Нужно отметить, что выше­названные вопросы в принципе отрегулированы ТК РФ, но еще раз напомнить работнику о его обязанностях в этом плане не по­мешает, ведь это напрямую влияет на стабильность работы организации, а значит находится в зоне интересов всего трудового коллектива.**

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

Как правило, при трудоустройстве работников должны заключаться трудовые договоры на неопределенный срок. Срочные трудовые договоры могут заключаться только в соответствии со  **статьей 59 Трудового кодекса РФ.**

**Перезаклю­чение трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный без согласия работника не допускается.**

**Особое значение имеют вопросы расторжения трудового дого­вора по инициативе администрации.**

Статьей 81 ТК РФ **установлено, что работодатель может расторгнуть трудовой договор в случае сокращения численности или штата работников организации.**

Это означает, что в определенных случаях в организации воз­можно сокращение численности работников. Главное, что должно быть зафиксировано в этом случае в коллективном договоре, это процедура сокращения. Во-первых, работодатель, издавая приказ о сокращении работников обязан доказать объективность этого ша­га. Причины сокращения должны быть официально подтверждены расчетами. Для работников - членов профсоюза - обязательно рас­смотрение на заседании профкома с целью определения законности сокращений. Необходимо совместно с администрацией определить категории работников, которые будут иметь преимущественное право оставления на работе. Как правило, это люди предпенсионного воз­раста единственные кормилицы в семье, молодежь.

Возможность снизить численность персонала фактически пре­доставлена работодателю во время формирования штатного расписа­ния. Реформирование штатов - это прерогатива работодателя, однако, в случае, когда это ведет к сокращению численности работников, профсоюзный комитет должен вмешаться и проверить обоснован­ность изменения штатного расписания.

Особое внимание профсоюзного комитета должно быть обраще­но на законность увольнения работника в случае грубого однократно­го нарушения работником трудовых обязанностей и в случае неодно­кратного неисполнения работником без уважительных причин трудо­вых обязанностей, если он уже имеет дисциплинарное взыскание.

В этом случае Трудовой кодекс дает работодателю определен­ную свободу в трактовке «грубое нарушение» и «неоднократное на­рушение». Следовательно, дабы обезопасить работников от произвола необходимо более детально договориться о том, какое нарушение яв­ляется грубым, какие нарушения охраны труда могут стать причиной увольнения. Желательно, чтобы все случаи увольнения работника - члена профсоюза - производились только после предварительного согласия профкома, независимо от причины увольнения.

**Трудовой договор. Обеспечение занятости.**

1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при по­ступлении на работу оформляются заключением письменного тру­дового договора и, как правило, на неопределенный срок.
2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отрас­левым соглашением, настоящим коллективным договором и могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
3. Стороны договорились, что с вновь принимаемыми на ра­боту могут быть заключены срочные трудовые договоры только в со­ответствии со ст. 59. ТК РФ.
4. Работодатель не инициирует перезаключение существующих трудовых договоров на срочные.
5. Работодатель обязуется по запросу профкома информировать его об уровне гарантий, предоставляемых работникам при за­ключении трудовых договоров.
6. Стороны договорились о проведении совместной экспертизы любых экономических и организационных преобразований организа­ции с целью исследования их влияния на занятость работников, а также о выработке мер социальной защиты в случае массовых высво­бождений.
7. Стороны договорились считать массовым увольнением ра­ботников, если по инициативе работодателя сокращается \_\_ работ­ников в течение \_\_ месяцев.
8. Работодатель при принятии решения о сокращении чис­ленности и сообщении об этом профсоюзному комитету мотивирует свое решение, подтверждая необходимость сокращения официаль­ными экономическими расчетами.
9. Стороны договорились, что, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе имеют также работники:

* предпенсионного возраста (за 2-3 года до наступления пен­сионного возраста);
* отработавшие в организации не менее лет;
* инвалиды и работники, получившие трудовое увечье или проф­заболевание в организации;
* единственные кормильцы в семье;
* беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
* одинокий родитель - при наличии ребенка до 14 лет и ребёнка - инвалида - до 18 лет, за исключением увольнения по пункту 1, под­пункту «а» пункта 3, пунктов 5-8, 10,11 ст. 81 ТК РФ;
* призывники, в год призыва на действительную военную службу.

1. Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов, предоставляется в неделю с со­хранением среднего заработка для поиска нового места работы.
2. Работодатель в целях привлечения квалифицированных

кадров создает новых рабочих мест, обучает работников вторым профессиям, создает условия для повышения квалификации.

1. Расторжение трудового договора по инициативе работода­теля с работником - членом профсоюза - и работником, уплачиваю­щим солидарный взнос, независимо от причины увольнения, может быть произведено только с учетом мнения либо предварительного со­гласия профкома.
2. Работодатель не допускает применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.
3. Стороны договорились, что в случае необоснованного (про­тивозаконного) наказания или увольнения работника по инициативе работодателя по представлению профкома работодатель наказывает виновного руководителя, инициировавшего наказание или увольне­ние.

**Профком обязуется:**

1. Рассматривать в течение семи рабочих дней со дня получе­ния проекты приказов о расторжении трудовых договоров с работни­ками предприятия по инициативе работодателя в случаях, предусмот­ренных ТК РФ, с последующим предоставлением работодателю в письменной форме своего мотивированного мнения либо согласова­ния по каждому договору.

**Это положение является важным не только для работодате­ля, но и для работника. Зная о наличии такого пункта, и срока, в течение которого он может с помощью профсоюзного комитета решить важные для него вопросы в свою пользу, работник смо­жет попытаться убедить работодателя объективно разобраться в сложившейся ситуации.**

**Работники обязуются:**

3.18. При поступлении на работу ознакомиться с коллективным дого­вором, правилами внутреннего трудового распорядка, своими обязан­ностями и правами, установленными должностной (рабочей) инструк­цией, и в дальнейшем выполнять их требования.

Коллективный договор должен быть ие просто доступен для ознакомления, - с ним обязаны ознакомиться все вновь принимае­мые на работу. В этом случае уже при приёме работник узнает о наличии профсоюзной организации, об экономической и социальной поли­тике, о том, как на предприятии относятся к нуждам работников. Важным фактором при принятии решения о трудоустройстве мо­гут быть и общие, и индивидуальные требования к работникам, которые будет предъявлять администрация организации, исполь­зуя положения коллективного договора.

**ОПЛАТА ТРУДА**

Важнейшим разделом коллективного договора является раздел, определяющий уровень доходов работников. **Ключевой вопрос - раз­работка. внедрение системы оплаты труда и премирования и согласо­вание этих систем с профсоюзным комитетом, либо учет его мнения.**

Существенным моментом формирования уровня доходов работ­ников является зависимость минимального уровня оплаты труда от прожиточного минимума, установленного либо на федеральном, либо на региональном уровне. Минимальная заработная плата - это гаран­тируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормаль­ных условиях труда.

Прожиточный минимум - это стоимостная оценка потребитель­ской корзины, а также, обязательные платежи и сборы (налоги).

В свою очередь, потребительская корзина - это минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, не­обходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жиз­недеятельности.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (тру­довые обязанности), не может быть ниже установленного федераль­ным законом минимального размера оплаты труда либо региональ­ного прожиточного минимума.

Поскольку существующий федеральный уровень минимальной заработной платы не обеспечивает ни сохранения здоровья человека, ни его жизнедеятельность, в коллективный договор должен быть вне­сен минимальный уровень заработной платы, соответствующий про­житочному минимуму в целом по Челябинской области либо при­ближенный к нему.

**При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда.**

В размер минимальной оплаты груда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выпла­ты за работы в условиях, отличающихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся ра­диоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

**Важнейшей задачей профсоюзного комитета является недо­пущение значительной разницы в уровне заработной платы ра­ботников. В условиях роста потребительских цен значительную роль в финансовом благополучии работников играют положения коллективных договоров об индексации заработной платы.**

**Оплата труда**

1. Стороны договорились проводить совместную работу, на­правленную на повышение доходов работников организации, усиле­ние их гарантий в сфере оплаты труда, реализацию принципа соци­альной справедливости, учета личного вклада работника в выполне­ние производственной программы.

**Работодатель обязуется:**

1. Работодатель формирует системы оплаты труда, само­стоятельно разрабатывая Положения об оплате труда различных ка­тегорий работников и Положения о премировании работников.
2. Работодатель знакомит работников с Положениями об оплате труда и премировании не позднее, чем за 2 месяца до их внедрения, кроме случаев, когда новые Положения являются более льготными, чем существующие.
3. Работодатель, в целях сохранения социальной стабильно­сти в коллективе, реализации права профсоюзов на контроль за опла­той труда, согласовывает с профсоюзным комитетом вводимые сис­темы оплаты труда и премирования и изменения, существующих По­ложений (ст. 8 ТК РФ).
4. Работодатель гарантирует минимальный размер оплаты тру­да не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека, уста­новленного законом РФ **(ст. 133 ТК РФ).**
5. Размер постоянной части заработка работника не может со­ставлять менее % от общего его размера.
6. Работодатель выплачивает заработную плату два раза в ме­сяц не позднее и числа.
7. Работодатель производит оплату труда только в денежной форме.
8. (1 вариант). Работодатель, с учетом роста потребительских цен, ежеквартально (ежегодно) индексирует заработную плату. Уро­вень индексации определяется по официальным данным организаций статистики.
9. (2 вариант). Работодатель ежеквартально (ежегодно) повы­шает уровень заработной платы на %
10. В случае задержки выплаты заработной платы работодатель производит ее индексацию в размере 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка за каждый день задержки.
11. Работодатель признает право работника, известившего ра­ботодателя в письменной форме, прекратить исполнение трудовых обязанностей, если задержка заработной платы превышает 15 дней, на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник в этом случае имеет право не находиться на рабочем месте, но продолжить трудовую деятельность он обязан на другой день после предоставления возможности получить заработную плату.

1. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оп­латой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом харак­тера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов,

работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу (ст. 150 ТК РФ).

1. Стороны договорились, что минимальная доплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются в размере \_\_ % от заработной платы.
2. При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата до 100%, но не ниже \_ %, с учётом объёма выполняемых работ согласно

Положению об оплате труда.

1. Доплату за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) устано­вить 40%, в вечернее время (с 18.00 до 22.00) в размере 20% за каж­дый час работы.
2. Пересмотр и введение новых норм труда производится только после предварительного согласования (учетом мнения) с профкомом организа­ции не позднее, чем за 2 месяца до введения.
3. Время простоя по вине работодателя, при условии, что ра­ботник в письменной форме предупредил работодателя о начале про­стоя, оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работ­ника, при условии, что работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

4.18. 0плата простоя работника, прекратившего трудовую дея­тельность из-за задержки зарплаты, производится в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (простой по вине

работодателя ст. 157 ТК РФ).

1. На период освоения нового производства или перехода на выпуск новой продукции работникам производится доплата до преж­ней заработной платы до момента выравнивания прежней и текущей заработной платы.

**Профком обязуется:**

1. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законо­дательства, за выполнением условий настоящего договора, в том чис­ле, контроль за правильностью применения утвержденных (в уста­новленном порядке) систем оплаты и стимулирования труда. Свое­временно информировать администрацию о выявленных нарушениях, вносить предложения по устранению нарушений.

Наличие данного пункта - это не только обязанность перед работниками, но и обязанность перед работодателем. Работода­тель должен быть заинтересован в том, чтобы все огрехи его служб в области оплаты труда своевременно устранялись, и в этом ему может помочь профком.

Однако это ни в коем случае не освобождает администрацию от ответственности за правильность начисления и выплаты зара­ботной платы. Профсоюзный комитет в этом случае действует как контролирующая и помогающая сторона.

4.21. Своевременно изучать предлагаемые системы оплаты труда и высказывать мнение по этому поводу либо согласовывать их применение.

**РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

Для работника любое изменение режима работы и отдыха явля­ется очень важным не только психологическим, но и физиологиче­ские моментом. Соблюдение договоренностей трудового соглашения, должны подтверждаться положениями коллективного договора, зада­чей которого является безусловное соответствие его положений за­конодательству и активное участие профсоюзного комитета в согла­совании документов, регламентирующих время работы и отдых, до­полнительных отпусков, механизма введения и изменения графиков работы.

**Режим труда и отдыха**

1. Стороны исходят из того, что нормальная продолжитель­ность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
2. Режим рабочего времени, предусматривающий продол­жительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем, продолжительность смены, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки устанавливается ра­ботодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.
3. В непрерывных производствах, где режим рабочего времени не может быть организован по графикам пяти или шестидневной ра­бочей недели, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника, переход из одной смены в другую после дня от­дыха по графику.
4. Стороны договорились, что привлечение работников к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работ­ника и согласования с профсоюзным комитетом.
5. Работодатель и профком в рамках данного договора могут делегировать право руководителям структурных подразделений со­вместно с соответствующим представителем профсоюза принимать при необходимости решения о введении гибкого графика или сумми­рованного учета рабочего времени.
6. На производствах, где по условиям работы нельзя уста­новить перерыв, работнику предоставляется оплачиваемое время для отдыха и питания в течение рабочей смены. Перечень таких произ­водств и работ, порядок предоставления перерывов устанавливается в подразделениях работодателем по согласованию с профкомом
7. Стороны исходят из того, что очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается в подразделениях работодателем по согласованию с профкомом. График отпусков составляется на каж­дый календарный год и доводится до сведения всех трудящихся.
8. Стороны договорились установить и оплачивать за счет фонда оплаты труда дополнительные отпуска:

* за работу по графику непрерывной рабочей недели при мно­госменном режиме работы \_\_ календарных дней;
* за работу с ненормированным рабочим днем \_\_ календарных

дней;

* дополнительный отпуск за тяжелые и вредные условия тру­да \_\_ календарных дней.

1. Работодатель и профком пришли к соглашению, что на пери­од действия коллективного договора устанавливаются следующие ви­ды дополнительных отпусков с сохранением заработной платы от­дельным категориям работников:

* работникам, не имеющим в течение года больничных листков - \_\_ рабочих дней;
* членам комиссии и уполномоченным профсоюза по охране труда для повышения квалификации по технике безопасности - \_\_ ра­бочих дней;
* работникам, столкнувшимся с особыми обстоятельствами лич­ного характера (бракосочетание, рождение ребенка, юбилей, смерть близких, серьезная авария в доме, переезд на новое место жительства и т.д.) предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительно­стью\_\_ рабочих дней, кроме случаев, когда продолжительность предоставленного отпуска должна обеспечить возможность участия в похоронах с момента смерти (с учетом времени поездки). Отпуск в связи со смертью ближайших родственников добавляется к ежегодно­му отпуску работника, если он находится в нём в данный период.

Количество предоставляемых дополнительных отпусков определяется работодателем. (Предложенные дополнительные отпуска носят рекомендательный характер, как по их содержанию, так и по их продолжительности. В каждом отдельном случае организация определяет продолжительность дополнительных отпусков, их виды самостоятельно).

**Профком обязуется:**

1. Своевременно рассматривать и согласовывать изменения графиков работы, связанные с процессами переработки работниками в случае чётко выраженной производственной необходимости, в рам­ках, предусмотренных законодательством.
2. Отслеживать процессы соблюдения режима работы работ­ников, опротестовывать незаконные решения работодателей, вносить предложения работодателю по предотвращению нарушений прав ра­ботников, связанных с режимом работы.

Как правило, вопрос изменения графиков работы решается на уровне не выше цехового. В этом случае вполне возможен уп­рощенный вариант изменений графиков («отработаешь, а потом оформим приказ», а то и просто «потом отгуляешь» и. т. д.). Ру­ководитель предприятия может не знать детали. В случае, когда профком жестко контролирует эти процессы, возникает гораздо меньше явных нарушений, а значит различного рода конфликтов и разбирательств, в чем заинтересованы все стороны.

**Работники обязуются:**

1. Соблюдать режим труда и отдыха, установленный для ра­ботников настоящим коллективным договором, локальными норма­тивными актами или определенным индивидуальным трудовым до­говором, соблюдать пропускной режим, установленный правилами внутреннего трудового распорядка;
2. Соблюдать предусмотренные трудовым договором, кол­лективным договором, локальными нормативными актами, согласо­ванными с профсоюзным комитетом, графики работы и отдыха.

Очевидно, что на подписанные от имени работников кол­лективный договор и правила внутреннего трудового распорядка должна быть адекватная реакция работников. Однако и здесь обязательства работников не должны быть дополнительными по отношению к трудовому договору или существующему законода­тельству.

**ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

В области охраны труда задачей профсоюзного комитета являет­ся осуществление контроля за работой администрации, а также уча­стие в рассмотрении спорных вопросов, касающихся наемных работ­ников. Нужно иметь в виду, что обеспечение безопасных условий ра­боты, качественное и своевременное обучение работников — это задача администрации. Обязанности работника оговариваются в трудовом договоре и служебной инструкции. Дополнительных обязательств, не предусмотренных этими документами, работники принимать не должны. Несчастные случаи, происшедшие с работниками, должны рассматриваться, в первую очередь, с точки зрения создания необхо­димых условий для безопасной работы, которые обеспечивает рабо­тодатель.

**Охрана труда и экологическая безопасность.**

1. Работодатель проводит работу по охране труда согласно за­конодательства РФ и Челябинской области и в соответствии с систе­мой управления охраной труда в организации.
2. Работодатель ежеквартально на рабочих собраниях инфор­мирует о фактическом состоянии условий труда и выполнении меро­приятий по их улучшению, повышению безопасности труда, улучше­нию экологической обстановки, производственного быта, о полагаю­щихся средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях, уровне травматизма и заболеваемости.
3. Работодатель принимает меры по ликвидации причин ухуд­шения условий труда и привлекает должностных лиц, допустивших эти ухудшения, к ответственности в соответствии с законодательст­вом. Это требование распространяется и на работника, если ухудше­ние условий и снижение уровня безопасности труда произошли по его вине в результате несоблюдения стандартов, правил, норм и ин­струкций по охране труда.
4. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу моющих средств, спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты соответствующего качества и в соответствии с нормативами. Решение об обеспечении дополнительной спецодеждой, исходя из фактических условий рабочих мест, принимается совместным решением администрации и профсоюзного комитета организации.
5. Работодатель обеспечивает на рабочих местах питьевой режим согласно санитарным нормам, на работах с вредными усло­виями труда выдаёт молоко или другие равноценные продукты со­гласно нормативам.
6. Работодатель организует и финансирует научно - исследова­тельские работы по созданию безопасных условий труда, обеспечива­ет рабочие места наглядной агитацией, а работников необходимыми правилами и инструкциями по безопасности труда с выделением на эти цели необходимые финансовые и организационные средства.
7. Работодатель предоставляет уполномоченным профсоюза по охране труда один день в месяц для проведения проверок состояния техники безопасности с оплатой по среднему заработку (либо при­влекает их для проведения совместных проверок).
8. Работодатель, в случае смерти работника в результате несча­стного случая на производстве, профессионального заболевания или трудового увечья, полученного при исполнении служебных обязанно­стей, выплачивает компенсацию в соответствии с законодательством, а также производит согласно положению оплату расходов, связанных с погребением.
9. Стороны договорились, что, помимо возмещения вреда, ко­торое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с дей­ствующим законодательством, работодатель берет на себя все расхо­ды, связанные с лечением, протезированием пострадавшего. Ежегод­но предоставляет путевку в лечебно-оздоровительное учреждение. В случае получения инвалидности путевка выдается бесплатно.
10. Работодатель с согласия потерпевшего берет на себя обя­занность обучить его новой профессии, если он, вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежнему месту работы независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья. Если обу­чение платное, расходы возмещаются работодателем.

При обнаружении у работника начальных признаков профес­сионального заболевания работодатель обязуется перевести его на другую работу с сохранением средней месячной заработной платы, но не более чем на 12 месяцев.

1. Работодатель обеспечивает ежегодное проведение меди­цинских осмотров всех работников за счет организации.
2. Работодатель обязуется:

* организовать обучение за счет собственных средств упол­номоченных по охране труда, обеспечить их необходимой техниче­ской и нормативной литературой;
* обеспечить соблюдение прав и гарантий деятельности уполномоченных по охране труда;
* осуществлять контроль за состоянием окружающей среды на территории предприятия;
* снизить выбросы вредных веществ в атмосферу против ус­тановленных норм на \_\_%.
* производить озеленение территории предприятия; регулярно информировать работников о работе, проводи­мой на предприятии по охране окружающей среды, и т.д.

1. Стороны исходят из того, что профком может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сто­ронние специализированные организации или соответствующих спе­циалистов.

Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на здо­ровье, работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

**Профком обязуется:**

1. В установленном порядке согласовывать правила и инст­рукции по охране труда, контролировать их исполнение.
2. Совместно с работодателем доводить до работников пол­ную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях ох­раны труда на рабочем месте.
3. Оказывать практическую помощь членам профсоюза по созданию безопасных условий труда, участвовать в решении вопросов по улучшению условий и охраны труда, отдыха, санаторно-курортного лечения работников.

**Вышеуказанные обязательства профкома - это неотъемлемая часть его работы, поэтому избегать их не имеет смысла.**

1. Совместно с работодателем проводить ежегодный смотр- конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда проф­союза».
2. Осуществлять силами уполномоченных по охране труда общественный контроль за состоянием охраны труда в организации, в том числе выполнение условий отраслевого, территориального и ре­гионального соглашений, коллективного договора, мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных произ­водственных объектах.

**Деятельность общественных инспекторов является не только элементом контроля, но и обучением работников, процессом при­влечения внимания работников и руководителей к проблемам ох­раны труда. В конечном итоге это поиск оптимальных решений и способов сделать груд более безопасным. Поэтому работодатель должен быть заинтересован в работе общественных инспекторов. Кроме того, это процесс участия работников в управлении охра­ной труда, в чём заинтересован профком.**

1. Организовывать и участвовать в проведении различных конкурсов по улучшению условий труда в организации и на отрасле­вом уровне.
2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний.

**Работники обязуются:**

1. Незамедлительно сообщать работодателю (непо­средственному руководителю) о возникновении ситуации, представ­ляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ра­ботодателя.
2. Перед началом работы получить инструктаж по охране труда и производственной санитарии, пожарной безопасности и со­блюдать требования предусмотренные соответствующими правила­ми и инструкциями, работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты.
3. 6.23. Содержать оборудование и инструмент в исправном со­стоянии, а также поддерживать чистоту в цехе (отделе) и на закреп­ленной за организацией территории, соблюдать установленный поря­док хранения материальных ценностей и документов.

**СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

В этом разделе необходимо обратить внимание на два момента:

* 1. Как правило, все расходы на содержание социальной сферы должен взять на себя работодатель.
  2. **В части социальных льгот, которые обеспечиваются совмест­но администрацией и профкомом, последний может поставить вопрос о приоритете обеспечения льготами членов профсоюза, так как при этом расходуются профсоюзные взносы.**

**Социальные гарантии и льготы.**

**Стороны обязуются:**

7.1. Совместно организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия с работниками и членами их семей.

**Работодатель:**

7.2. Содержит здания, помещения, сооружения, базы отдыха, подростковые клубы, оздоровительные лагеря и другие объ­екты, необходимые для организации профкомом отдыха, ведения культурной и оздоровительной работы с работниками и членами их семей;

7.3. Передает профкому в бесплатное пользование находящиеся на балансе предприятия объекты культурного, спортивного, оздорови­тельного назначения;

7.4. Отчисляет профкому денежные средства в сумме не менее 0,15% от фонда оплаты труда на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.5. Предоставляет ссуды на лечение и приобретение лекарств в соответствии с положением, утвержденным работодателем совмест­но с профкомом.

7.6. Выплачивает единовременное пособие, помимо установ­ленного законодательством, на погребение умерших работников, в том числе ушедших на пенсию из организации, высвобождаемых в связи с сокращением численности, нетрудоустроенных в течение \_ месяцев, для ритуальных услуг согласно Положению.

7.7. Сохраняет за работниками, уволенными в связи с сокраще­нием численности с предприятия, право пользования детскими до­школьными учреждениями предприятия до перевода ребенка в дру­гую возрастную группу с оплатой содержания ребенка в прежнем раз­мере.

7.8. Производит единовременную выплату работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию по возрасту, на досрочную пенсию, на пенсию по инвалидности при стаже:

от 3 до 15 лет

от 15 до 20 лет

1. и более лет

7.9. Выплачивает материальную помощь работникам и пенсио­нерам на лечение, решение других социальных вопросов в соответст­вии с Положением администрации и профкома.

7.10. Производит снабжение работников, проживающих в домах с печным отоплением, углем по льготным ценам в соответствии с ут­вержденным Положением.

7 11. Предоставляет беременным женщинам дополнительный ме­сячный отпуск перед уходом в декретный отпуск с оплатой из расче­та среднего заработка.

7.12. Производит выплату единовременного пособия многодет­ным семьям в размере минимальной тарифной ставки по предпри­ятию на каждого несовершеннолетнего ребенка, находящегося на иж­дивении родителей.

7.13. Предусматривает расходование средств из прибыли на вы­деление ссуд рабочим и служащим на приобретение, строительство и ремонт жилья. Размеры и порядок предоставления ссуд устанавлива­ются работодателем и профсоюзным комитетом.

7.14. Работодатель организует бесплатные обеды работникам ор­ганизации на сумму .

7.15. Работодатель обязуется обеспечить бесплатную (либо льготную) перевозку работников к месту работы.

**Профком обязуется:**

7.16. Участвовать в решении вопросов социального развития организации. Принимать участие в разработке и осуществлении соци­альных планов развития в подразделениях организации. Направлять деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта на удовлетворение интересов и потребностей работников организации и членов их семей.

7.17. Осуществлять контроль за правильностью расходования средств социального страхования через своих представителей в ко­миссии по социальному страхованию, за реальным обеспечением ра­ботников социальными гарантиями и льготами, жилищно-бытовым обслуживанием работников организации.

7.18. Содействовать выполнению работниками профилактиче­ских медицинских рекомендаций, норм и правил по сохранению сво­его здоровья, проведению профилактических мероприятий, диспансе­ризации, прививок, пропагандировать и внедрять принципы здорово­го образа жизни.

7.19. Использовать по назначению выделенные работодателем средства для организации культурно-массовой и спортивно- оздоровительной работы в коллективе.

7.20.0существлять постоянный контроль за работой цехов обще­ственного питания и услуг (качество Пищи, материальное обеспече­ние), содержанием объектов социального назначения в работоспособ­ном состоянии, работой автотранспорта для доставки работников до места работы и обратно.

7.21. Осуществлять взаимодействие с органами государственной власти, местного самоуправления по развитию санаторно-курортного лечения, учреждений отдыха, туризма, физической культуры и спорта.

7.22. Организовывать, совместно с работодателем, оздоровление и отдых работников, членов их семей, пенсионеров В санаториях, са­наториях-профилакториях, домах отдыха, пансионатах, детских оздо­ровительных центрах и т.д.

7.23. Извещать работодателя о культурных и социальных меро­приятиях, которые будут организованы профсоюзом в течение пред­стоящего года.

7.24. Представлять работодателю по его запросу информацию об использовании средств, выделенных профсоюзу работодателем.

**МОЛОДЕЖНЫЙ РАЗДЕЛ**

Задачей профсоюзов являются привлечение молодежи к проф­союзной работе, организация социальной защиты молодежи, обеспе­чение профессионального роста как молодых специалистов, так и ра­бочих. Федерацией профсоюзов области, ЦК профсоюза АСМ РФ, ФНПР разработана областная Про­грамма работы с молодежью, предусматривающая использование различных форм и направлений работы. При формировании моло­дежного раздела нужно использовать рекомендации разработанных Программ.

**Молодежный раздел**

1. Для привлечения, закрепления и адаптации молодёжи на производстве, обеспечения её профессионального роста и повышения престижа рабочих профессий, обеспечения социально-экономической защиты молодых работников в возрасте до\_\_ лет работодатель обязуется ежегодно квотировать \_\_ рабочих мест, в том числе для выпускников:

- общеобразовательных учебных заведений\_\_ мест;

- начального профессионального образования \_\_ мест;

- среднего специального профессионального образования\_\_ мест;

- высшего профессионального образования \_\_ мест.

1. Направлять \_\_ молодых работников на учебу в ВУЗы, сред­ние специальные учебные заведения по очной и заочной формам обу­чения за счет средств организации на основе договоров между работ­ником и работодателем.
2. Вкладывать инвестиции в улучшение условий жизни моло­дежи и молодых семей по следующим направлениям и в следующих объемах:

* предоставление льготных (беспроцентных) ссуд, кредитов на

приобретение или строительство жилья на сумму не мене \_\_\_\_\_тыс. руб.;

* денежные дотации за счет организации на содержание детей в детских дошкольных учреждениях из расчета покрытия 50% расходов семьи на каждого ребенка;
* денежные дотации молодым семьям за наём жилья согласно приложению № данного коллективного договора;
* предоставление беспроцентных ссуд при рождении детей в размере \_\_\_ ;
* предоставление оплачиваемых кратковременных отпусков на дни бракосочетаний, рождения детей;
* отчисление денежных средств профсоюзу в объеме 0,5% фонда оплаты труда для работы с молодежью;
* молодым работникам, ранее работавшим в организации, после возвращения с военной службы на производство предоставлять рабо­чее место с выплатой единовременного безвозвратного пособия в размере среднемесячной заработной платы, которая сложилась в ор­ганизации на момент трудоустройства;

1. Проводить конкурсы профессионального мастерства на зва­ния «Лучший молодой рабочий по профессии», «Лучший молодой специалист» с вручением ко Дню молодежи почетных грамот, цен­ных подарков.
2. Создавать молодежные участки, звенья, бригады, экипажи и т.д. и организовывать между ними трудовое соперничество.
3. Оказывать необходимую помощь в организации различных молодежных конкурсов, спортивных, культурно-массовых и других мероприятий.
4. Создать и развивать институт наставничества. Поощрять лучших наставников согласно Положению о наставничестве.
5. Возрождать и развивать шефство над профессиональными учебны­ми заведениями и проводить среди учащихся работу по профессио­нальной ориентации.
6. Предоставлять возможность прохождения производственной практики учащимся и студентам на базе предприятия (организации) в соответствии с заключенными договорами.
7. Проводить торжественные проводы молодых работников в ряды Рос­сийской армии.

**Профком обязуется:**

8.11. Совместно с администрацией организовывать работу Моло­дежного совета.

8.12. Проводить работу с молодыми рабочими по адаптации их на предприятии. Разъяснять молодежи их права и возможности по по­вышению квалификации, карьерному росту и т.д.

**ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Уровень эффективности работы профсоюзных органов во многом зависит от гарантий со стороны государства и работодателя, позволяющих профсоюзному активу, в рамках законодательства и положений коллективного договора исполнять обязанности по защите трудовых прав работников в соответствии с Уставом профсоюза и положениями о деятельности первичных профсоюзных организаций.

**Гарантии профсоюзной деятельности**

**Работодатель признает:**

1. Независимость, неподотчетность и неподконтрольность профсоюзных органов и их деятельности.
2. Недопустимость дискриминационных действий (ограничение социально-трудовых прав, непродвижение по работе, различие в оп­лате груда, отказ в занятии должности и т.д.), связанных с принадлеж­ностью к профсоюзу.
3. Право профкома на беспрепятственное получение бесплат­ной информации по социально-трудовым вопросам и обсуждение ее с приглашением представителей работодателя, органов государствен­ной власти. В случае непредоставления информации виновные лица несут ответственность в соответствии с действующим законодатель­ством.
4. Право профкома на основании решения собрания (конферен­ции) на ведение коллективных переговоров и заключение коллектив­ного договора.

**Профком:**

9.5. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, а также по другим социально- трудовым вопросам, требует устранения выявленных нарушений; ра­ботодатель в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщает профкому о принятых мерах.

9.6. В случае нарушения законодательства о труде, по предложе­нию членов профсоюза, других работников, если на них распростра­няется коллективный договор, а также по собственной инициативе

обращается с заявлением в защиту их трудовых прав в органы, рас­сматривающие трудовые споры.

**Работодатель обязуется:**

9.7. Предоставлять профкому в бесплатное пользование для ра­боты помещение из комнат, общей площадью м. кв. Все по­мещения обеспечиваются рабочей мебелью: столами, стульями, шка­фами для документации, стеллажами для книг. Организует необходи­мую телефонную связь, для ведения собраний, конференций профсо­юзной организации предоставляет помещение конференц-зала по предварительной заявке, а также, по мере необходимости, множи­тельную технику, оргтехнику.

Ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений обеспечивать бесплатно.

9.8. Предоставлять в распоряжение профкома по предваритель­ной заявке для выполнения служебных обязанностей автотранспорт.

9.9. Предоставлять время с сохранением заработной платы для выполнения своих общественных обязанностей членам выборных органов, не освобожденным от производственной работы, в том числе для прохождения профсоюзной учебы

9.10. Освобождать от работы с сохранением заработной платы членов комиссии и спе­циалистов, участвующих в разработке проекта коллективного догово­ра, предложений и изменений в коллективный договор, а также чле­нов согласительной комиссии по заключению коллективного договора на необходимое для этого время.

9.11. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подверг­нуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а председатель профкома - без предварительного согласия областного комитета профсоюза.

9.12. Выборные профсоюзные работники по инициативе рабо­тодателя не могут быть переведены на другую работу без предвари­тельного согласия профкома, а председатель профкома - без предва­рительного согласия областного комитета профсоюза.

9.13. Увольнение по инициативе работодателя работников, из­бранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от про­изводственной работы, допускается помимо соблюдения общего по­рядка увольнения лишь с предварительного согласия профкома, а председателя профкома - с согласия областного комитета профсоюза.

Действие данного пункта распространяется на указанных работ­ников в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

9.14. Работодатель, при наличии письменных заявлений членов профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в пе­риод выплаты зарплаты.

9.15. На выборных освобожденных профсоюзных работников профкома распространяются социальные гарантии и льготы, дейст­вующие на предприятии.

9.16. Представители профкома имеют право беспрепятственно посещать любые рабочие места, где работают представители трудово­го коллектива, для реализации задач настоящего «Коллективного до­говора».

**ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

В соответствии с Постановлением Генерального совета ФНПР введены единые сроки заключения коллективных договоров на пред­приятиях всех форм собственности. Исходя из этого, заключение коллективных договоров должно проводиться в январе-феврале, а рассмотрение хода реализации в июле-августе.

Главной задачей профсоюзных комитетов является настойчивая работа по обеспечению реализации коллективных договоров.

**Заключительные положения**

1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на

года.

1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся по взаимному согласию сторон. Инициа­тором внесения изменений может быть любая сторона.
2. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.
3. Утвержденный коллективный договор работодателем дол­жен быть размножен в течение одного месяца и выдан во все подраз­деления для ознакомления работников предприятия и в профком.
4. Контроль за выполнением коллективного договора работо­дателем и профсоюзным комитетом осуществляет двусторонняя ко­миссия, проводившая переговоры по его заключению.
5. Стороны один раз в 6 месяцев отчитываются о выполнении коллективного договора на конференции трудового коллектива.
6. Работодатель и уполномоченные им лица, профком за неис­полнение коллективного договора и нарушение его условий несут от­ветственность в соответствии с законодательством.
7. По требованию профкома работодатель обязан привлечь к ответственности либо расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно грубо нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязанностей по коллективному договору.
8. Работодатель проводит уведомительную регистрацию кол­лективного договора в течение 7 дней. (Ответственный за ре­гистрацию).

**Руководитель организации Председатель профкома**

**Примерный (возможный) перечень приложений к коллективному договору**

План производственной деятельности.

Положение о системе и формах оплаты труда.

Перечень тарифных ставок (окладов) I разряда для рабочих- повременщиков и для рабочих-сдельщиков, тарифные сетки и тариф­ные коэффициенты.

Перечень окладов высококвалифицированным рабочим, долж­ностных окладов руководителей структурных подразделений, спе­циалистов и служащих.

Положения о премировании работников организации (может быть несколько положений о премировании - для работников разных структурных подразделений или для разных категорий персонала).

Перечень должностей и профессий работников, имеющих право на доплаты.

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

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет.

Правила внутреннего трудового распорядка.

Положение о приеме на работу на конкурсной основе.

План повышения квалификации и подготовки кадров.

Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части.

Перечень производств и работ, где порядок и место приема пи­щи устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (вариант - по согласованию с профкомом).

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

Перечень работников с ненормированным рабочим временем с указанием продолжительности предоставляемых им дополнительных отпусков.

Перечень профессий и должностей работников, занятых на ра­ботах с вредными и опасными условиями труда, имеющими право на льготную пенсию согласно Спискам № 1 и 2.

План санитарно-оздоровительных мероприятий.

Смета расходования средств на охрану труда.

Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям тру­да.

Порядок проведения предварительных и периодических меди­цинских осмотров.

Положение и план - график проведения аттестации руководите­лей, специалистов и служащих.

Перечни производств (работ) с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых даёт право на доплату за условия труда.

Перечень работ (производств), на которых предоставляется бес­платное лечебно-профилактическое питание.

Перечень работ (производств), на которых работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Перечень профессий и должностей, на которых работники обес­печиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средст­вами индивидуальной защиты.

Перечень профессий и должностей, на которых работникам бес­платно выдается мыло, смывающие и обезвреживающие средства.

Порядок обеспечения жильем работников организации.

Порядок обязательного и дополнительного страхования работ­ников.

Положение о присвоении почетных званий.

Положение о чествовании работников в связи с юбилеями со дня рождения, юбилеями трудовой деятельности в организации, уходом на пенсию.

**III. Приложения**

Приложение 1.

**Порядок предоставления полномочий выборным профсоюзным органам работниками, не являющимися членами профсоюза, на ведение переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров.**

В целях реализации статей 30, 43, 48 ТК РФ, определены сле­дующие принципы и порядок предоставления полномочий профсо­юзным органам представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза:

1. Инициатива о предоставлении полномочий может исходить как от профсоюзного органа, так и от работников, не являющихся членами профсоюза.
2. В обязанности выборного профсоюзного органа не входит ор­ганизация предоставления ему полномочий со стороны работников, не являющихся членами профсоюза.
3. Предоставление полномочий должно быть оформлено прото­колом соответствующего собрания (конференции) работников, не яв­ляющихся членами профсоюза, с принятием решения не менее 2/3 от числа работников организации - не членов профсоюза либо по инди­видуальному заявлению работников не членов профсоюза.
4. Решением собрания (конференции) работники определяют свое участие в реализации коллективного договора или соглашения, поддержке коллективных действий профсоюзов, содействии устой­чивой работе организации.
5. Предоставление полномочий сопровождается обязательством работника (письменным заявлением на имя руководителя организа­ции) о ежемесячном перечислении на счет профсоюзного комитета солидарного взноса в размере 1% от месячного заработка.
6. В случае отсутствия инициативы и действий работников, не являющихся членами профсоюза, по реализации настоящего Порядка

предоставления полномочий выборному профсоюзному органу не происходит.

1. На работников - не членов профсоюза, но уплачивающих со­лидарный взнос, коллективные договоры и соглашения распростра­няются в полном объеме, наравне с работниками - членами профсою­за.
2. В случае нарушения положений коллективного договора или соглашения со стороны работодателя работник, не являющийся чле­ном профсоюза, но уплачивающий солидарный взнос, вправе исполь­зовать возможности выборного профсоюзного органа для защиты своих интересов в социально - трудовой сфере.
3. На работников, не являющихся членами профсоюза и не уп­лачивающих солидарный взнос коллективные договоры и соглаше­ния, распространяются только в части гарантий, определенных зако­нодательством, и гарантий, и льгот, предоставляемых работодателем самостоятельно, без организационного и финансового участия вы­борного профсоюзного органа. Вопрос о дополнительных гарантиях и льготах работник, не уплачивающий солидарный взнос, решает с ра­ботодателем самостоятельно.
4. Гарантии и льготы работникам - членам профсоюза могут быть вынесены в соглашения по отдельным направлениям.
5. В соответствии со ст. 45 ТК РФ возможно заключение от­дельных соглашений между профсоюзом и администрацией, распро­страняющихся на членов профсоюза и работников, уплачивающих солидарные взносы:

а) Об оказании материальной помощи.

б) О порядке расторжения трудового договора по инициативе администрации.

в) Об организации лечения и отдыха работников и членов их семей.

г) Об участии работников в управлении организацией.

д) Об организации и проведении культурных и спортивных ме­роприятий.

Приложение 2.

**Комиссии профсоюзного комитета**

Для реализации коллективного договора администрацией и профсоюзным комитетом должен быть разработан план совместных мероприятий, конкретных действий, поставлены задачи перед руко­водителями соответствующих подразделений и служб организации.

Положения коллективного договора должны быть положены в основу плана работы профсоюзного комитета. Разумеется, в первую очередь, важна контрольная функция профсоюзного комитета, однако профкому не следует забывать и о своих обязанностях.

От активной позиции профсоюзного комитета зависит реализа­ция коллективного договора, а значит и его авторитет, уровень дове­рия к нему работников предприятия. Важная роль в этих вопросах от­водится организации работы комиссий профкома.

С целью оказания помощи как профкому, так и совместной ко­миссии организации можно рекомендовать создать специальную ко­миссию профкома по подготовке проекта и реализации коллективно­го договора.

**Вот как может выглядеть примерное положение о такой ко­миссии:**

**Комиссия профкома по подготовке проекта и реализации коллективного договора.**

Комиссия создается профсоюзным комитетом на срок его пол­номочий, с целью организации помощи профкому и согласительной комиссии по формированию текста коллективного договора, по тех­ническому обеспечению работы согласительной комиссии, по кон­тролю за выполнением пунктов и положений коллективного догово­ра.

Функции комиссии,

1. Комиссия занимается сбором предложений для подготовки проекта коллективного договора. Предложения исходят от трудовых коллективов, от комиссий профкома, от цеховых комитетов, от чле­нов трудового коллектива.

* 1. Комиссия готовит материалы, документы для работы согла­сительной комиссии, обеспечивает ими членов согласительной ко­миссии от профсоюзной организации.
  2. Комиссия контролирует выполнение коллективного договора. В случае невыполнения пунктов коллективного договора, комиссия готовит запросы по ним ответственным лицам, принимает меры к вы­полнению этих пунктов.
  3. Комиссия готовит материалы, проекты документов, постанов­лений, писем по тематике коллективного договора и выносит их на обсуждение профсоюзного комитета.

Права и обязанности комиссии.

Комиссия имеет право:

* + 1. По предписанию за подписью председателя профкома или его заместителя требовать от всех подразделений комбината предостав­ления необходимой и достоверной информации по вопросам выпол­нения коллективного договора или подготовки проекта коллективно­го договора.
    2. Приглашать и заслушивать на своих заседаниях руководите­лей и специалистов по вопросам реализации коллективного договора.
    3. Требовать от цеховых комитетов профсоюза информацию или справочный материал по выполнению мероприятий коллективного договора.
    4. Рассматривать поступившие предложения в проект коллек­тивного договора и давать предложения в согласительную комиссию, в президиум.
    5. Давать предложения президиуму или профсоюзному комитету по привлечению лиц к ответственности за невыполнение мероприя­тий коллективного договора.
    6. Готовить предложения в проект постановления конференции трудового коллектива по заключению коллективного договора.

Комиссия обязана:

* + - 1. Участвовать в подготовке вопросов, связанных с коллектив­ным договором, рассматриваемых на заседаниях президиума или профсоюзного комитета.
      2. Оказывать методическую и практическую помощь цеховым комитетам профсоюза по вопросам:
* разъяснения и применения пунктов коллективного договора, отраслевого тарифного соглашения;
* выполнения приложений к коллективному договору.
  1. Участвовать в разработке проекта коллективного договора и привлекать другие комиссии профкома.
  2. Рассматривать поступившие предложения по проекту коллек­тивного договора, направлять предложения в другие комиссии проф­кома по направлениям деятельности для их проработки.
  3. Контролировать выполнение коллективного договора и своевременно информировать членов профкома о невыполняемых пунктах колдоговора.
  4. Принимать участие в проведении цеховых собраний (конфе­ренций) по коллективному договору.

Важное место в контроле за реализацией колдоговора зани­мает комиссия профкома по оплате труда/ заработной плате и т.п. Предлагаем примерное положение об этой комиссии.

**Комиссия профсоюзного комитета по оплате труда**

Комиссия по оплате труда создается по решению профсоюзно­го комитета на срок его полномочий с целью привлечения членов профсоюза к участию в управлении организацией и осуществлению мер по улучшению работы. Комиссия обеспечивает постоянный об­щественный контроль за соблюдением законодательства и положе­ниями коллективного договора по вопросам заработной платы.

Содержание работы комиссии

1.Комиссия по поручению профкома или по собственной ини­циативе рассматривает и вносит предложения по:

* применению прогрессивных форм и систем оплаты труда, обеспечению соответствия заработной платы работника личному тру­довому вкладу;
* тарификации выполняемых работ и присвоению квалификационных разрядов рабочим в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником другими нормативными документами;
* установлению обоснованных норм труда, замене устаревших и ошибочно установленных норм;
* распределению фондов стимулирования и социального разви­тия;
* введению и изменению показателей и условий премирования работников, установлению порядка и размеров выплат вознагражде­ний по итогам за год, выслуги лет, других доплат и льгот;
* перспективным источникам повышения заработной платы и социальных выплат;
* принятию мер погашения задолженности по заработной плате и выплате её в установленные сроки.

2. Комиссия осуществляет общественный контроль за правиль­ностью применения форм и систем оплаты труда, начислению зара­ботной платы и других видов дохода работников, установленных на предприятии, сроками выплаты заработной платы.

* 1. Рассматривает проекты локальных нормативных документов и актуальные вопросы оплаты и нормирования труда, занятости, а также заявления и жалобы членов профсоюза и при необходимости выносит соответствующие предложения профкому.
  2. Участвует в разработке предложений к проекту разделов «Оп­лата труда» коллективного договора, рассмотрении данного раздела на любом уровне и контроле за его выполнением.

Права и обязанности комиссии

* + 1. Комиссия имеет право требовать от руководителей всех под­разделений предоставления необходимой и достоверной информации и документации, рассмотрение которых входит в компетенцию ко­миссии.
    2. Комиссия имеет право приглашать и заслушивать на заседа­ниях комиссии руководителей и специалистов предприятия по вопро­сам, входящим в компетенцию комиссии.
    3. Вносить предложения профкому о привлечении к ответствен­ности лиц, нарушающих законодательство о труде.
    4. Комиссия имеет право направлять свои решения через прези­диум и профком администрации предприятия и контролировать их рассмотрение.
    5. По поручению профкома члены комиссии участвуют в работе комиссий, создаваемых администрацией по вопросам заработной платы, общественной экспертизы проектов документов и другим направ­лениям деятельности комиссии.

**Комиссия по охране труда и экологии**

Комиссия по охране труда и экологии создается по решению профсоюзного комитета на срок его полномочий с целью организации помощи профкому в разработке и осуществлении мероприятий на­правленных на улучшение условий по охране труда и экологии в ор­ганизации.

Функции комиссии

1. Содействие созданию на предприятии здоровых и безопасных условии труда, соответствующих требованиям норм и правил по ох­ране груда и экологической безопасности.
2. Представление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, свя­занных с применением законодательства об охране труда и окру­жающей среды, выполнением работодателем обязательств, установ­ленных коллективным и договором, и соглашениями.
3. Консультирование работников по вопросам охраны труда и экологической безопасности, оказание им помощи по защите их прав.
4. По необходимости контролировать изменение инструкций по технике безопасности.
5. Организовывать и проводить обучение цеховых уполномочен­ных по охране труда и технике безопасности.
6. Содействовал, администрации совместно с органами здраво­охранения в снижении на предприятии общей заболеваемости и бы­тового травматизма.

Комиссия имеет право:

1. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здо­ровью работников, вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений. При невыполнении требований по уст­ранению нарушений, особенно в случаях появления непосредствен­ной угрозы жизни и здоровью работников, вправе требовать от рабо­тодателя приостановления работ.
2. Требовать привлечения к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда и окружающей среды, сокрытия фактов несчастных случаев на производстве, в устранении замечаний по охране труда, выявленных уполномоченными по охране труда. Участвовать в определении степени вины пострадавшего при несчастном случае на производстве.
3. Организовать разработку раздела коллективного договора и соглашения по охране труда.
4. Контролировать работу цеховых комитетов профсоюза и це­ховых уполномоченных по вопросам охраны труда и технике безо­пасности.
5. Вносить свои предложения в планы работы профкома и его президиума.
6. Приглашать на заседание комиссии руководителей подразде­лений и председателей цеховых комитетов профсоюза.
7. Получать информацию от администрации об условиях и охра­не труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.
8. Вносить предложения администрации о моральном и матери­альном стимулировании трудовых коллективов за работу без травм и нарушений.
9. Участвовать в экспертизе безопасных условий труда на вновь строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, а также в экспертизе безопасности проектируемых и эксплуатируемых меха­низмов и инструментов.
10. Беспрепятственно посещать структурные подразделения, ра­бочие места, защищать права и интересы работников по вопросам ус­ловий труда и безопасности на производстве, по вопросам возмеще­ния вреда, причиненного их здоровью на производстве.
11. Принимать участие в работе комиссий по испытаниям и при­емке в эксплуатацию производственных объектов и средств произ­водства.
12. Вносить обязательные для рассмотрения работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований ох­раны труда и окружающей среды.

Комиссия обязана:

1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем зако­нодательных и других нормативных актов по охране труда и экологи­ческой безопасности и за выполнением коллективного договора.
2. Принимать участие в разработке мероприятий по предупреж­дению несчастных случаев на производстве и профессиональных за­болеваний, по улучшению условий труда работников.
3. Участвовать в определении степени вины при несчастном случае на производстве.
4. Добиваться выполнения администрацией обязательств по обеспечению питьевого режима в подразделениях.
5. Осуществлять контроль поступления и наличия спецодежды, спецобуви, инструментов и защитных средств, распределения их со­гласно нормативам по цехам.
6. Осуществлять контроль за выдачей профилактического пита­ния, молока, сока, витаминов работникам, имеющим право на их бес­платное получение.
7. Осуществлять контроль за обеспечением моющими средст­вами, мылом на саботаж, связанных с загрязнением и соблюдением норм выдачи.
8. Участвовать в проведении проверок по обслуживанию техни­ческого состояния зданий, сооружений, оборудования, механизмов на соответствие их нормам и правилам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых помещений.
9. Участвовать в приемке при внедрении в производство безо­пасных технологических процессов оборудования, разработанных на основе новейших достижений и изобретений по охране труда и эко­логической безопасности и контролировать их исполнение.
10. Участвовать в расследовании случаев производственного травматизма, профзаболеваний.
11. Анализировать состояние дел по травматизму, разрабатывать предложения по его предотвращению.
12. Проводить анализ общей и профессиональной заболеваемо­сти, бытового и производственного травматизма, разрабатывать меро­приятия по оздоровлению трудящихся и направлению их в лечебно- профилактические учреждения.
13. Организовывать и проводить обучение уполномоченных по охране труда в соответствии с планом обучения профсоюзного акти­ва.
14. Информировать работников о результатах проверок условий и охраны труда на рабочих местах.

**Комиссия по социально-бытовой работе**

Комиссия по социально-бытовой работе создается по решению профсоюзного комитета на срок его полномочий с целью оказания

помощи профкому в разработке и осуществлении мероприятий, на­правленных на улучшение социально-бытовых условий работников организации.

Функции комиссии

Комиссия участвует в разработке планов работы профсоюзно­го комитета социально-бытовой направленности и контролирует вы­полнение принятых обязательств по содержанию и развитию соци­альной сферы на комбинате.

Комиссия участвует в решении вопросов, связанных с учетом работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Кон­тролирует ведение документации по учету и распределению жилья. Осуществляет контроль за содержанием и использованием общежи­тия, согласно существующих правил и норм. Вносит предложения по улучшению жилищно-бытовых условий работников.

Комиссия осуществляет организационную помощь работни­кам в посадке и приобретении картофеля и других с/х продуктов для личных нужд.

Комиссия участвует в подготовке и организации летнего от­дыха работников, членов их семей на базах отдыха и детей в детских оздоровительных лагерях. Готовит предложения по содержанию баз отдыха и ДОЛ, обеспечению их необходимым инвентарем и оборудо­ванием. Принимает участие в составлении «смет по расходам на лет­нюю оздоровительную компанию и определении стоимости путевок.

Контролирует подготовку и сдачу баз отдыха, и ДОЛ в сроки, определенные коллективным договором и совместными постановле­ниями. Контролирует организацию и проведение летнего отдыха.

Рассматривает и вносит предложения по организации обще­ственного питания.

Права и обязанности комиссии.

Комиссия имеет право:

* вносить предложения профсоюзному комитету и администра­ции комбината по социально-бытовым вопросам для включения их в коллективный договор;
* вносить предложения профсоюзному комитету по улучшению жилищно-бытовых условий работников и другим вопросам, согласно направлениям работы комиссии;
* разрабатывать мероприятия по улучшению социально- бытовой работы профкома;
* заслушивать на своих заседаниях лиц, ответственных за соот­ветствующие направления работы;
* привлекать для совместной работы цеховые комитеты и требо­вать от них предоставления необходимых для работы комиссии дан­ных и документов.

Комиссия обязана:

* осуществлять свою деятельность в соответствии с действую­щим законодательством, коллективным договором и другими норма­тивными актами,
* по поручению профсоюзного комитета проводить проверки по направлениям работы;

рассматривать жалобы и предложения работников, и при­нимать необходимые меры к устранению выявленных недостатков и нарушений.

**Комиссия по трудовым спорам**

Комиссии по трудовым спорам (КТС) являются органом, позволяющим обеспечить защиту работников, в первую очередь членов профсоюза, в рамках законодательства о труде и права профсоюзных организаций обеспечивать эту защиту, - при возникновении **индивидуального трудового спора** между работником и работодателем.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, уже состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора. В процессе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров выясняется, имело ли место нарушение трудовых прав работников. Решения органов, полномочных рассматривать эти споры в пользу работников, позволяют восстанавливать их трудовые права.

**К органам, полномочным рассматривать индивидуальные трудовые споры трудовой кодекс РФ относит КТС и суды.**

КТС и суд – самостоятельные органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Суд не является вышестоящей инстанцией по отношению к КТС.

**Задачей КТС является разрешение индивидуального трудового спора – неурегулированного разногласия.**

КТС создается по инициативе работников (профсоюзной организации) или по инициативе работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.

Представители работодателя назначаются решением руководителя организации, - представители трудового коллектива – решением профсоюзной организации. **Утверждается КТС решением общего собрания или конференцией трудового коллектива.** По решению общего собрания работников КТС могут быть образованы в структурных подразделениях организации.

КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, в том случае, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговоров с работодателем. В качестве представителя работника может выступать любое лицо, но, как правило, работник – член профсоюза обращается в профком, а его представителем является представитель профкома. Законодательством не предусмотрено право Комиссией пересматривать уже однажды принятые решения. В случае выявления дополнительных материалов заявитель может обратиться в суд.

Работник может обратиться в КТС в **трехмесячный срок** со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может его восстановить и разрешить спор. Заявление работника в КТС должно быть зарегистрировано.

**КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти дней со дня подачи работником заявления.** В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

КТС имеет право вызывать на свои заседания свидетелей, приглашать специалистов. По требованию КТС работодатель обязан в установленный КТС срок представлять ей необходимые для рассмотрения спора документы. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. КТС принимает решения тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Решения КТС оформляются протоколом. **Решения КТС являются обязательными к исполнению работодателем и подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.** При неисполнении решения КТС любая из сторон в течение месячного срока может обратиться с заявлением о перенесении трудового спора в суд.