



**ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ**

Регулирование социально-трудовых отношений

Коллективные переговоры

Коллективные договоры

г. Москва

2005 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

| Наименование раздела | стр. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Введение | 3 |
| Раздел I. Регулирование социально-трудовых отношений | 4 |
| Локальные нормативные акты: | 6 |
| 1. Правила внутреннего трудового распорядка | 7 |
| Правила внутреннего трудового распорядка для работников ФГУП «Владимирское производственное объединение «Точмаш» | 7 |
| 2. Положение о системах оплаты труда работников..... | 22 |
| Рекомендации по разработке тарифной системы заработной платы в организациях (на предприятиях) внебюджетного сектора экономики | 24 |
| Положение по оплате труда работников ФГУП «ПО «Уральский оптико- механический завод»..... | 33 |
| 3. Соглашение по охране труда | 35 |
| Рекомендации по планированию мероприятий по охране труда..... | 36 |
| Раздел II. Коллективные переговоры | 39 |
| 1. Постановление профкома по инициированию коллективных переговоров..... | 40 |
| 2. Уведомление о начале коллективных переговоров..... | 41 |
| 3. Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений..... | 42 |
| Раздел III. Разработка и заключение коллективного договора | 46 |
| Рекомендации по включению в коллективный договор положений, обеспечивающих перечисление членских профсоюзных взносов и иных денежных средств..... | 50 |
| Рекомендации по оплате труда председателя первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя..... | 53 |
| Коллективный договор ФГУП «Котовский завод пластмасс»..... | 55 |
| Коллективный договор ФГУП "ФНПЦ "НИИ прикладной химии" | 75 |
| Некоторые вопросы юридических основ коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений..... | 97 |

ВВЕДЕНИЕ

С развитием социального партнерства в России переговоры с работодателем, заключение коллективных договоров и соглашений стали приоритетным видом деятельности профсоюзных органов и организаций по защите прав и социально-трудовых интересов наемных работников.

Цель настоящих рекомендаций – помочь профсоюзным организациям квалифицированно подойти к переговорам с работодателем по подготовке проектов коллективных договоров, их заключению, принятию основных локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения на предприятии, в организации.

Данные рекомендации подготовлены на основе Трудового кодекса РФ, федеральных законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения, нормативных документов профсоюза с использованием соответствующих методических материалов ФНПР, профсоюза и ряда региональных объединений организаций профсоюзов.

Выдержки из законодательства, приводимые в рекомендациях, являются правовой основой при работе над локальными нормативными актами и соответствующими разделами коллективных договоров.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами приводятся формы участия профсоюзных организаций в регулировании социально-трудовых отношений в системе социального партнерства.

В качестве примеров приведены локальные нормативные акты и коллективные договоры отдельных предприятий и организаций с комментариями специалистов аппарата ЦК профсоюза, которые могут быть использованы в практической работе первичных профсоюзных организаций.

Рекомендации подготовлены работниками аппарата ЦК профсоюза В.А.Бахаревым., В.В. Волковым, Н.А.Лебедевым под общей редакцией заместителя председателя профсоюза В.И.Пилипчука.

РАЗДЕЛ I. РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И В ОРГАНИЗАЦИЯХ

В соответствии с законодательством Российской Федерации обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется через систему социального партнерства.

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Одним из важных элементов социального партнерства является разработка и принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Локальные нормативные акты являются основой для регулирования социально-трудовых отношений в организации, разработки и принятия основного правового акта – коллективного договора.

Трудовой кодекс Российской Федерации

Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем

«Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции и в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного настоящим Кодексом порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права».

Формы реализации прав профсоюзов при принятии работодателем решений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, предусмотрены в виде:

- «обязательного участия»,
- «согласия» или «согласования»,
- «с учетом мотивированного мнения» или «учитывая мнение».

а). Обязательным является участие выборного профсоюзного органа при:

- рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (статья 82),
- принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81.

Представители соответствующего выборного профсоюзного органа участвуют:

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 статьи 81;
- в составе комитета (комиссии) по охране труда на паритетной основе (статья 218);
- в составе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (статья 229).

б). Только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа допускается помимо общего порядка увольнение по инициативе работодателя (в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81) руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы (статья 374).

Не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя представители работников, их объединений, участвующие в разрешении коллективного трудового спора в период его разрешения без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство (статья 405).

в). С учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа принимаются решения по следующим вопросам:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (часть 5 статьи 73);
- отмена режима неполного рабочего времени (часть 7 статьи 73).
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81;
- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 статьи 81);

- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.2 подпункт «б» статьи 81), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 статьи 81);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99);
- составление графика сменности (статья 103);
- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (статья 105);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (статья 113);
- утверждение графика отпусков (статья 123);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (статья 135);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136);
- установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (статья 144);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статья 147);
- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (статья 154);
- определение систем нормирования труда (статья 159);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (статья 180);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190);
- применение дисциплинарного взыскания (статья 193);
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (статья 196);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (статья 212);
- увеличение продолжительности вахты до трех месяцев (статья 299);
- утверждение графика работы на вахте (статья 301);

Основополагающие локальные нормативные акты по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений в организации:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

Регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений

2. Положение о системах оплаты труда работников.

Устанавливает системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат, порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен, формы оплаты труда и другие вопросы, связанные с оплатой труда работника.

3. Соглашение по охране труда.

Является правовой формой планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения и ответственных лиц.

* * *

1. Правила внутреннего трудового распорядка

Трудовой кодекс Российской Федерации

Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок организации. (Выдержка).

«...Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации....»

Статья 190. Порядок утверждения правил внутреннего распорядка организации.

«Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Правила внутреннего трудового распорядка организации, как правило, являются приложением к коллективному договору».

В качестве примера предлагаются Правила внутреннего трудового распорядка для работников Федерального государственного унитарного предприятия «Владимирское производственное объединение «Точмаш».

Приложение к коллективному договору
ФГУП «ВПО «Точмаш»
на 2002-2004 годы

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка для работников
Федерального государственного унитарного предприятия
«Владимирское производственное объединение «Точмаш»

Настоящие правила являются приложением к коллективному договору, заключенному между работниками Федерального государственного унитарного предприятия «Владимирское производственное объединение «Точмаш» с одной стороны и Работодателем – Федеральным государственным унитарным

предприятием «Владимирское производственное объединение «Точмаш» с другой стороны.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Трудовой распорядок предприятия определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту Правила) – локальный нормативный акт предприятия, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений на предприятии.

1.3. Настоящие Правила распространяются на всех работников предприятия, принятых на работу на основании трудовых договоров, заключаемых в соответствии с трудовым законодательством, в т.ч. в результате избрания на должность, избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты, судебного решения о заключении трудового договора, фактического допущения работы с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Действие Правил не распространяется на лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера.

Настоящие правила обязательны для исполнения.

1.4. Правила утверждаются работодателем в лице Генерального директора предприятия, действующего на основании Устава, с учетом мнения профсоюзной организации предприятия, уполномоченной работниками на представление их интересов.

1.5. Правила вводятся в действие приказом Генерального директора по предприятию.

2. ПРИЕМ, ПЕРЕВОД И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Сторонами трудового договора являются:

Работодатель – Федеральное государственное унитарное предприятие «Владимирское производственное объединение «Точмаш», в лице Генерального директора предприятия или иного уполномоченного лица;

Работник – физическое лицо, вступившее с Работодателем в трудовые отношения.

Форма трудового договора утверждается приказом Генерального директора по предприятию.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет в отдел кадров предприятия:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- иные документы в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

2.3. До заключения трудового договора лицо, поступающее на работу, должно быть ознакомлено с поручаемой ему работой (должностная инструкция, иные документы, раскрывающие содержание трудовой функции), правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, с правилами техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности иными правилами охраны труда.

2.4. На основании заключенного трудового договора работодатель издает приказ (распоряжение) о приеме работника на работу. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.5. Руководитель структурного подразделения, в которое принят работник, обязан в течение трех рабочих дней с даты подписания трудового договора объявить приказ (распоряжение) о приеме на работу работнику под расписку.

2.6. На каждого работника, проработавшего на предприятии свыше пяти дней, в случае если эта работа является основной, работодатель ведет трудовую книжку. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

Записи о причинах увольнения производятся в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт ТК РФ или иного федерального закона.

2.7. Перевод по инициативе работодателя на другую постоянную работу, т.е. изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора допускается только письменного согласия работника.

В случае перевода работника на другую постоянную работу стороны подписывают дополнительное соглашение к трудовому договору либо заключают новый трудовой договор. На основании подписанного дополнительного

соглашения к трудовому договору либо заключенного трудового договора работодатель издает приказ о переводе работника на другую работу.

2.8. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года.

Временный перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается с письменного согласия работника.

2.9. Увольнение работника (прекращение трудового договора) возможно в порядке и по основаниям, предусмотренным статьями 77-81, 83-84 ТК РФ, с учетом особенностей, установленных статьями 82, 178-180, 261, 278, 280, 288, 292, 296, 312, 373, 376 ТК РФ.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по пункту «б», пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

В случае, если работнику при приеме на работу был установлен испытательный срок, при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником. Расторжение трудового договора производится с соблюдением порядка, установленного ст. 71 ТК РФ.

Если срок испытания истек, работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.10. При прекращении трудового договора отдел кадров предприятия выдает работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой.

В день увольнения также производится выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Основные права и обязанности работника:

Работник имеет право на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 9) участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 13) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- 1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) выполнять установленные нормы труда;
- 5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 6) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- 7) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3.2. Работник предприятия обязан подчиняться руководству предприятия и его представителям, наделенным административно-властными полномочиями либо осуществляющим распорядительные функции, выполнять их приказы, распоряжения и указания, связанные с трудовой деятельностью.

3.3. Работник обязан соблюдать требования о сохранении государственной тайны, а также о сохранении информации, составляющей коммерческую тайну Предприятия, т.е. сохранять в тайне вне организации информацию о всех промышленных, торговых, финансовых, технических или иных операциях, о которых Работнику стало известно в связи с исполнением трудовых обязанностей.

3.4. Работник не вправе использовать имущество предприятия с целью получения личных доходов или в пользу третьих лиц.

3.5. При выполнении работ, непосредственно связанных с обслуживанием, хранением, перевозкой денежных средств и материальных ценностей; при работе (в т.ч. обслуживание, ремонт, профилактические работы, наладка и т.п.) на дорогостоящем уникальном оборудовании: в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством, Работник обязан заключить с Работодателем договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

Комментарий:

Часть 2 ст. 242 устанавливает, что материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

В ст. 243 «Случаи полной материальной ответственности» работа на дорогостоящем уникальном оборудовании отсутствует.

Пункт следует изменить.

3.6. За причинение вследствие виновных действий (бездействия) Работника ущерба имуществу предприятия и/или третьих лиц Работник несет материальную ответственность. Размер ответственности определяется как сумма затрат, которые предприятие понесло или должно будет понести для восстановления (ремонта) поврежденного имущества, а если имущество не подлежит восстановлению (ремонту) – как стоимость утраченного (поврежденного) имущества по рыночным ценам на день причинения ущерба. Возмещение причиненного ущерба производится в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными правовыми актами, трудовым договором, договором о полной индивидуальной материальной ответственности.

3.7. Работники обязаны уважительно относиться к друг другу, не допускать в отношении друг друга выражений и действий, посягающих на честь, достоинство и репутацию, не допускать действий, выражающих явное неуважение к обществу.

3.8. Запрещается:

1) курить в местах, где в соответствии с требованиями закона, техники безопасности и производственной санитарии установлен такой запрет;

Комментарий:

В соответствии с п. 2 ст. 6 Федерального закона «Об ограничении курения табака» на работодателя возлагается обязанность по оснащению специально отведенных мест для курения табака.

2) принимать пищу на рабочем месте;

3) оставлять личную и специальную одежду и личные вещи вне мест, предназначенных для их хранения;

4) приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (в т.ч. с остаточными явлениями опьянения), находиться на территории предприятия в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (независимо от времени нахождения).

3.9. Основные права и обязанности работодателя:

Работодатель имеет право:

- 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 4) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- 5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 6) принимать локальные нормативные акты;
- 7) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Комментарий:

Подпункт 7 следует исключить, так как создание объединений работодателей не относится к правилам внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обязан:

- 1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 6) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- 7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- 8) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

9) своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

11) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

12) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

13) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

14) исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

3.9. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель вправе в одностороннем порядке изменить систему, порядок и размер оплаты труда, льготы, режим работы; изменить разряд, наименование должности и другие существенные условия трудового договора. Об изменении существенных условий трудового договора Работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.

Комментарий:

В соответствии с ч. 1 ст. 73 ТК РФ по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

Изменение разряда и наименования должности – это изменение трудовой функции.

Текст следует изменить.

При наличии письменного согласия Работника на изменение существенных условий труда, такие изменения в отношении работника могут быть введены до истечения двухмесячного срока уведомления.

Комментарий:

В соответствии с ч. 1 ст. 72 ТК РФ перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя с письменного согласия работника

– это изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора.

Текст следует исключить или перенести в другой пункт.

В случае несогласия Работника на продолжение работы в новых условиях, Работодатель в письменной форме предлагает работнику иную имеющуюся на предприятии работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается.

Изменение существенных условий трудового договора оформляется приказом (распоряжением, переводной запиской), в котором указываются сведения об условиях трудового договора до и после изменения.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящими правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

При выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная продолжительность рабочего времени, допускается ведение суммированного учета рабочего времени. Перечень отдельных видов работ, где допускается суммированный учет рабочего времени, и порядок ведения суммированного учета устанавливается Приложением № 2 к настоящим правилам. Внесение изменений и дополнений в перечень производится приказом Генерального директора по предприятию.

4.2. Режим рабочего времени на предприятии устанавливается настоящими правилами. Продолжительность рабочей недели составляет – пять дней с двумя выходными. Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, число смен в сутки для каждого структурного подразделения предприятия определены в Приложении № 1 к настоящим Правилам.

4.3. Сменная работа устанавливается в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции, а также в случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы. При сменной работе каждая группа работников производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Установление и изменение графиков сменности является правом работодателя. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзной организации предприятия.

Работа в течение двух смен подряд запрещается. В случае неявки сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, Работник продолжает работу за пределами установленной графиком сменности продолжительности рабочего дня.

О неявке сменяющего работника Работник сообщает руководителю структурного подразделения либо иному лицу – руководящему работами, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

4.4. В исключительных случаях, по основаниям и в пределах, установленных Трудовым Кодексом РФ и коллективным договором допускается привлечение работников к сверхурочным работам.

4.5. Работодатель организует учет явки на работу и ухода с работы. Около места учета должны быть часы, правильно указывающие время. До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании установленной продолжительности рабочего времени – уход с работы в порядке, установленном на предприятии.

4.6. На работу не допускается (от работы отстраняются) работник:

- 1) появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 2) не прошедший в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 3) не прошедший в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- 4) при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- 5) по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами.

Работник не допускается к работе (отстраняется от работы) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для недопущения к работе (отстранения от работы). В период недопущения к работе (отстранения от работы) заработная плата работнику не начисляется и не выплачивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.7. Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы и по причине болезни, допускается только с предварительного разрешения работодателя (руководителя цеха либо лица, его замещающего). Непреодолимой силой являются чрезвычайные и непредотвратимые при данных условиях обстоятельства, независящие от воли сторон трудового договора.

Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается неправомерным. Об отсутствии на рабочем месте, а также о невозможности присутствовать на работе, кроме случаев непреодолимой силы и болезни, работник обязан уведомить работодателя не позднее 24 часов с момента установленного времени начала работы, по истечении которых работник считается неправомерно отсутствующим.

По поводу любого отсутствия на работе, в т.ч. в случаях непреодолимой силы и по причине болезни, Работник обязан не позднее следующего за днем отсутствия на работе рабочего дня представить работодателю оправдательные документы, подтверждающие его отсутствие на рабочем месте по уважительным причинам.

При не предоставлении таких документов работник считается отсутствовавшим на рабочем месте без уважительных причин.

4.8. Опоздание на работу, прекращение работы до окончания установленной продолжительности рабочего времени, ранний уход с работы, несоблюдение времени установленного перерыва на обед и иных перерывов в работе, отсутствие на рабочем месте без разрешения и без уважительных причин рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня, ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.

5.2. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление времени для отдыха и питания невозможно, обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Время предоставления перерыва, его продолжительность для каждого структурного подразделения определены в Приложении № 1 к настоящим правилам. Перечень работ, где по условиям производства предоставление времени для отдыха и приема пищи невозможно, а также места для отдыха и приема пищи определены в Приложении № к настоящим Правилам.

5.3. Нерабочие праздничные дни установлены ст. 112 Трудового кодекса РФ. В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

5.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по приказу Генерального директора предприятия (лица, его замещающего) по основаниям и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

5.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации предприятия. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Комментарий:

Данный раздел целесообразно отразить в другом локальном нормативном акте - «Положении о системах оплаты труда работников».

6.1. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Работодатель в письменной форме путем выдачи расчетного листка извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации предприятия.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо по его личному письменному заявлению перечисляется на указанный работником счет в банке.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

- 1) первая часть – 15 числа каждого месяца;
- 2) окончательный расчет – последнее число каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Для отдельных структурных подразделений, по согласованию с профсоюзным комитетом, могут устанавливаться иные сроки выплаты заработной платы.

6.3. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- 1) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- 2) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- 3) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья статьи 157);
- 4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Удержание производится по решению работодателя не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Эти ограничения не распространяются на удержания из

заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

6.4. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения профсоюзной организации предприятия.

7. ПООЩЕНИЯ ЗА ТРУД

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за повышение производительности труда, улучшение качества выпускаемой продукции, продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе.

7.2. На предприятии применяются следующие виды поощрений:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение почетной грамотой;
- 5) представление к званию лучшего по профессии на предприятии;
- 6) занесение на Доску почета;

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к награждению Почетными грамотами министерства (агентства, ведомства), нагрудными значками, знаками; к присвоению званию лучшего по профессии; а также к государственным наградам.

7.3. Поощрения объявляются приказом или распоряжением по предприятию. Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

8. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

8.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, установленным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами предприятия.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором, должностной инструкцией работника; несоблюдение требований, установленных настоящими правилами и иными локальными нормативными актами предприятия, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случае:

- 1) неоднократного неисполнения работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - совершения по месту работы хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
 - нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало угрозу наступления таких последствий.

8.4. Дисциплинарное взыскание налагается на работника приказом по предприятию. Дисциплинарное взыскание может быть наложено на работника приказом по структурному подразделению, в котором работает работник, подписанному руководителем структурного подразделения, а в случае его отсутствия (болезнь, нахождение в отпуске, в командировке и т.п.) – его заместителем.

Все приказы о наложении дисциплинарного взыскания в обязательном порядке подлежат визированию юридическим отделом предприятия. Приказ, не завизированный в юридическом отделе, по требованию юридического отдела, в случаях несоблюдения установленного Трудовым кодексом и настоящими правилами порядка наложения дисциплинарного взыскания, подлежит отмене.

8.5. Дисциплинарное взыскание накладывается на основании документов, подтверждающих неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей, нарушения им требований, установленных настоящими правилами и иными локальными нормативными актами предприятия, (докладные записки, протоколы, акты, иные документы). До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзной организации предприятия.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня

его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.8. Приказ (распоряжение) о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. Объявление приказа о наложении дисциплинарного взыскания осуществляет руководитель (заместитель руководителя или иное назначенное руководителем лицо) того структурного подразделения, которое готовило приказ о наложении дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

8.9. Работник, на которого наложено дисциплинарное взыскание, может быть лишен полностью или частично премий и иных поощрений. Условие о лишении премии и иных поощрений включается в приказ о наложении дисциплинарного взыскания.

Лишение премии и иных поощрений не является дисциплинарным взысканием.

Работодатель вправе за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей, нарушение им требований, установленных настоящими правилами и иными локальными нормативными актами предприятия, лишить Работника полностью или частично премий и иных поощрений. Лишение премий и иных поощрений производится в порядке, установленном п.п. 8.5, 8.6, 8.8 настоящих правил.

Приказы о лишении премии и иных поощрений подлежат обязательному визированию в юридическом отделе предприятия.

Комментарий:

В соответствии со ст. 193 ТК РФ работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Вопросы премирования должны регулироваться в положении о премировании.

Текст данной статьи следует изменить.

8.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзной организации предприятия.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящие Правила вступают в силу с даты издания Приказа Генерального директора предприятия о введении их в действие.

9.2. Руководители структурных подразделений обеспечивают ознакомление с настоящими правилами всех работников структурного подразделения, а также лиц, принимаемых на работу в структурное подразделение.

9.3. Правила внутреннего трудового распорядка должны находиться в каждом структурном подразделении предприятия и быть в любое время доступными для ознакомления.

* * *

2. Положение о системах оплаты труда работников предприятия

Трудовой кодекс Российской Федерации

Статья 135. Установление заработной платы. (Выдержка)

«Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

.....

работникам других организаций – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и других случаях устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации....».

Статья 139. Исчисление средней заработной платы. (Выдержка)

«...Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат....».

Коллективно-договорная система является эффективной формой регулирования заработной платы работников, восстановления её воспроизводственной функции, справедливой оценки рабочей силы.

Локальным нормативным актом, регулирующим вопросы оплаты труда, является «Положение об оплате труда». Содержание этого документа не должно противоречить трудовому законодательству, нормативно-правовым актам органов государственной власти, соглашениям по социальному партнерству всех уровней (ст. 48) и коллективному договору организации (ст. 40 - 41).

Определяющее влияние на установление условий оплаты труда в положениях об оплате труда организаций оказывают: экономическое положение организаций, технический и организационный уровень производства, требования к качеству и конкурентоспособности продукции (или услуг), профессионально-квалификационный уровень персонала, морально-психологический и социальный настрой работающих.

Положение об оплате труда учитывает разнохарактерность условий оплаты труда, множественность условий их применения, необходимость их взаимного согласования друг с другом. Это требует обязательного их сведения в один общий документ, регламентирующий взаимоотношения работников и работодателей в организации, а его содержательная часть должна иметь определенную логическую структуру.

Разделами Положений об оплате труда могут быть следующие.

«Основные положения» — в них определяются цели организации заработной платы на период действия положения, при условии соблюдения интересов работников и работодателей в части роста трудовой отдачи и соответственно оплаты труда, недопущения уравнительности в оплате труда, исходя из конкретных особенностей организации и экономической ситуации. В этом же разделе указываются нормативные документы, на базе которых разработано положение и обеспеченность применения положения необходимой системой учета результатов труда и показателей оценки трудового вклада.

«Нормирование труда работников» - в этом разделе до сведения работников должны быть доведены все вопросы, связанные с организацией нормирования труда, в том числе: его цели, методы, характеристика нормативной базы для нормирования труда; порядок утверждения, введения, пересмотра и замены норм; обязанности администрации по организации труда на рабочих местах, обеспечивающих возможность выполнения работником установленных норм труда; формы и методы их участия в организации работы по нормированию труда.

«Тарифные условия оплаты труда» - здесь должны быть приведены нормативные документы и разделы отраслевых соглашений, используемые для разработки тарифных условий оплаты труда, выпуски ЕТКС и ЕКСД, используемые для тарификации работ и рабочих и для аттестации руководителей, специалистов и служащих, минимальные тарифные ставки, оклады, действующие тарифные сетки для рабочих или единые для всех категорий персонала, механизм применения стимулирующих надбавок, а так же механизм применения гарантийных компенсационных выплат работникам в соответствии с нормами ТК РФ или превышающими эти нормы, исходя из экономических возможностей организации.

При разработке тарифных систем оплаты труда предлагается использовать «Рекомендации по разработке тарифной системы оплаты труда в организациях (на предприятиях) внебюджетного сектора экономики». (Приложение к Отраслевому соглашению на 2004-2005 годы).

«Формы и системы заработной платы» — в этом разделе указываются формы и системы зарплаты, применяемые для отдельных категорий работников, структурных подразделений организаций, а также условия применения бестарифных систем распределения фонда оплаты труда или нетрадиционные системы заработной платы.

«Премирование работников» - этот раздел может существовать в виде отдельного Положения о премировании, включающего все виды премирования: за основные результаты деятельности, единовременное премирование, премирование по специальным системам, а также в виде положений по каждому виду премирования.

Во всех случаях раздел Положения об оплате труда или самостоятельные положения о премировании работников должны включать следующие элементы:

- общие положения, указывающие цель введения премиальной системы, период, на который рассчитано ее применение, подразделение или лицо, отвечающее за достоверность учета фактически достигнутых результатов, дающих право на получение премии:

- показатели и условия премирования;

- круг премируемых работников;
- размеры премий (шкалы премирования);
- основания, которые могут служить поводом для снижения размеров или лишения премий и порядок их применения;
- источники премирования.

«Особые условия оплаты труда отдельных категорий персонала». В этом разделе содержится принятые в организациях исключения из общих правил оплаты труда для отдельных категорий работников, диктуемые особыми обстоятельствами:

- дефицитностью той или иной профессии или особой значимостью ее для организации;
- особенностями тарификации труда рабочих (или полным ее отсутствием);
- особенностями организации нормирования труда;
- особенностями оплаты при вахтовом методе организации работ, при освоении новых производств (продукции), при заключении срочного трудового договора, при работе за пределами нормальной продолжительности рабочего дня и другие.

Все нормативные акты по оплате труда работников, разработанные и действующие на предприятии, должны быть составной частью «Положения о системах оплаты труда работников предприятия».

Положения об оплате труда, как локальные нормативные акты могут существовать самостоятельно, если в организации не заключается коллективный договор или если они не включены в него в качестве приложения.

Для использования в практической работе предлагаются:

- «Рекомендации по разработке тарифной системы заработной платы в организациях (на предприятиях) внебюджетного сектора экономики»;
- «Положение по оплате труда работников Федерального государственного унитарного предприятия «Производственное объединение «Уральский оптико-механический завод».

Приложение № 1

к Отраслевому соглашению на 2004-2005 годы

Рекомендации

по разработке тарифной системы заработной платы в организациях
(на предприятиях) внебюджетного сектора экономики

Введение

1. Государственное регулирование трудовых отношений в вопросах оплаты труда в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации сведено к установлению гарантированного размера минимальной оплаты труда, который

является основой формирования системы заработной платы различных групп и категорий работников по отраслям, регионам и организациям.

2. Регулирование как тарифных, так и других вопросов оплаты труда работников, входящих в компетенцию организации, осуществляется самостоятельно и фиксируется в коллективном договоре, имеющем статус юридического документа. При этом принятые в коллективном договоре условия оплаты труда являются для организации нормой, которая не может быть изменена работодателем в одностороннем порядке, без согласования с профсоюзной организацией, представительным органом работников и без внесения соответствующих изменений и поправок в условия договора.

3. Тарифными условиями оплаты труда работников организации предусматривается, прежде всего, система тарифных ставок и окладов рабочих и служащих, дифференцированных по признаку сложности выполняемых ими работ (функций, должностных обязанностей). Разработка системы тарифных ставок и окладов базируется на минимальной тарифной ставке организации, размер которой следует ориентировать на общероссийский и отраслевой уровень минимальной оплаты труда, устанавливаемый и пересматриваемый в законодательном порядке. Превышение его над общероссийским минимумом определяется экономическими возможностями организации.

Минимальная тарифная ставка, устанавливаемая в организации, в свою очередь, является основой для разработки тарифной системы, дифференцированной по различным признакам или факторам, предусмотренным в коллективном договоре: сложности труда (квалификации работников), его напряженности, видам работ, месту приложения труда и др.

4. При разработке тарифной системы оплаты труда в организации необходимо ориентироваться не только на общегосударственный минимальный размер оплаты, но и на условия оплаты труда, определенные в отраслевом, региональном и других соглашениях, рассматривая их как обязательные. Одновременно предприятие в меру своих экономических возможностей может устанавливать более высокие размеры ставок оплаты труда по сравнению с теми, которые согласованы на отраслевом, территориальном и других уровнях.

Система социального партнерства, базирующаяся на коллективных договорах и соглашениях различных уровней, призвана обеспечивать такой механизм регулирования оплаты труда, при котором основные условия оплаты, разработанные на более высоких уровнях, являются обязательными для более низких уровней. При этом основные условия оплаты труда, установленные на федеральном уровне (например, в генеральном соглашении), обязательны в качестве минимальных для соглашений более низких уровней – отраслевых и территориальных, а отраслевые и территориальные, в свою очередь, - для коллективных договоров организаций.

Излагаемые ниже рекомендации призваны оказать организациям внебюджетного сектора экономики методическую помощь в разработке условий оплаты, включаемых в коллективный договор.

I. Определение размера минимальной тарифной ставки

1.1. В коллективном договоре организации в качестве основы для построения тарифных условий оплаты труда работников, прежде всего, фиксируется минимальный уровень оплаты за выполнение норм труда (трудовых обязанностей). Он устанавливается за выполнение простых работ (работ низшего уровня сложности), осуществляемых в нормальных условиях труда и с нормальной напряженностью.

При определении величины минимальной тарифной ставки работников организации предоставлено право устанавливать эту ставку выше утвержденного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также отраслевого или регионального минимума, предусмотренных отраслевым или региональным соглашением.

1.2. При определении величины минимальной оплаты труда работников организации следует учитывать прожиточный минимум в данном городе (районе, области, крае), сложившийся в период, предшествующий началу компании по разработке коллективного договора на следующий год, а также прогноз роста цен на потребительские товары и услуги. При определении минимальной тарифной ставки работников организации рекомендуется ориентироваться на тарифные ставки, предусмотренные отраслевым соглашением.

Решая вопросы установления величины минимальной оплаты работников организации, необходимо принимать во внимание соотношение между общероссийским минимальным размером оплаты труда и фактической заработной платы в организации, приведенной к средней заработной плате работников простого, т.е. наименее квалифицированного, труда за один-три месяца, предшествующие началу компании по разработке коллективного договора на следующий год. Например, если разработка коллективного договора на предстоящий год начинается в октябре текущего года, то в качестве базовой средней заработной платы для определения минимальной ставки оплаты труда на предприятии следует принять среднюю заработную плату за сентябрь или август-октябрь текущего года. Брать более длительный период нецелесообразно из-за инфляционных влияний. При этом наиболее достоверной является средняя заработная плата за месяц, предшествующий началу разработки коллективного договора. Ко времени принятия коллективного договора минимальный размер оплаты труда, рассчитанный по уровню сентябрьской заработной платы, может быть скорректирован на прирост заработной платы за октябрь-декабрь текущего года.

При определении минимальной тарифной ставки работников предприятия необходимо ориентироваться на удельный вес тарифа в заработной плате, примерно равный 60-65%, с последующим повышением этого уровня до общеевропейского стандарта, согласно которому в странах с развитой рыночной экономикой удельный вес тарифной части заработной платы составляет около 90%, обеспечивая высокий уровень организации оплаты и эффективность труда.

При 60-65%-ном удельном весе тарифа в заработной плате уровень минимальной тарифной ставки можно рассчитать на основе анализа средней заработной платы рабочих. Таким путем проще всего привести среднюю заработную плату к заработной плате простого труда (1-го разряда), тем более что уровень заработной платы рабочих

практически предопределяет среднюю заработную плату всех работников организации ввиду подавляющего удельного веса этой категории работников.

Например, при средней заработной плате рабочих всех разрядов машиностроительной организации за сентябрь в размере 3000 руб. и среднем тарифном разряде рабочих 4,0 (которому условно соответствует тарифный коэффициент 1,35) средняя заработная плата рабочих организации, приведенная к средней заработной плате рабочих 1-го разряда, составит 2222 руб. ($3000 : 1,35$). При заданном оптимальном удельном весе тарифа в заработной плате (60-65%) минимальная заработная плата будет находиться в диапазоне 1333-1444 руб. ($2222 \times 0,60$); ($2222 \times 0,65$) или в среднем составит 1388руб. [$(1333 + 1444) : 2$].

Основываясь на приведенном расчете, в коллективном договоре можно предусмотреть минимальную тарифную ставку в размере 1380 руб. в месяц или скорректировать ее на прирост средней заработной платы рабочих организации за четвертый квартал. Этот уровень ставки и следует принять в качестве основы для разработки системы тарифных ставок и должностных окладов работников и предусмотреть его в коллективном договоре предприятия.

1.3. При разработке тарифных условий оплаты труда в организации возможны два подхода. В основу первого из них могут быть положены отдельные системы оплаты труда по категориям работников — система ставок для рабочих и должностных окладов для служащих, включая руководителей, специалистов и служащих — технических исполнителей. Второй подход основан на разработке для всех категорий работников предприятия тарифных условий оплаты труда Единой тарифной сетки.

II. Разработка для рабочих и для служащих раздельных условий оплаты труда

Раздельный подход к тарифным системам оплаты труда основан на применении:

- минимальной ставки оплаты труда работников;
- тарифных ставок 1 разряда, дифференцированных по основным тарифообразующим факторам, - интенсивности труда, месту приложения труда, видам работ, условиям труда и т.д.;
- системы тарифных ставок по разрядам (тарифных сеток) рабочих;
- схем должностных окладов руководителей, специалистов и других служащих, построенных с учетом сложности их должностных обязанностей (квалификации);
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (КС).

Система раздельных условий оплаты труда может быть достаточно эффективной, если ее дополнить механизмом поддержания первоначально установленных соотношений ставок оплаты труда посредством сокращения сроков пересмотра основных параметров тарифной системы и, прежде всего, размера исходной минимальной ставки оплаты. Это позволит обеспечивать необходимую корректировку условий оплаты, отвечающую интересам и возможностям организации. Корректировке не подлежат только условия

тарификации работников на основе ЕТКС и КС, поскольку разработка этих нормативных документов, с целью обеспечения необходимого и в рыночных условиях межотраслевого единства в вопросах установления разрядов работ и рабочих, квалификационного категорирования специалистов и регламентации должностных обязанностей руководителей специалистов, и других служащих, осуществляется в централизованном порядке

2.1. Определение размера тарифных ставок 1-го разряда для оплаты труда рабочих

2.1.1. В процессе коллективных переговоров на предприятии может быть установлено несколько уровней тарифных ставок 1 разряда дифференцированных::

- а) по формам оплаты труда: для сдельщиков (более высокие) и для повременщиков;
- б) по отдельным профессиональным группам: более высокие ставки для рабочих с повышенной интенсивностью труда (станочники, рабочие на конвейерных и поточных линиях и т.п.) или с повышенной ответственностью, вызванной применяемыми техническими средствами (при работе на высокопроизводительных машинах или агрегатах и т.п.);
- в) по условиям труда: тарифные ставки повышаются в определенном проценте в зависимости от степени отклонения условий труда на рабочих местах от нормальных;
- г) по другим признакам, вытекающим из специфики труда и производства в данной организации.

Конкретные различия в размерах ставок определяются целями, которые стоят перед организацией и финансовыми возможностями организации.

2.1.2. В условиях, когда в организации достигнут высокий уровень организации и нормирования труда, т.е. применяются напряженные нормы и нормированные задания, для рабочих повременщиков и сдельщиков могут устанавливаться одинаковые по размеру ставки.

2.1.3. Повышение размеров ставок по фактору условий труда в процентах может быть заменено применением доплат за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

2.2. Дифференциация тарифных ставок

рабочих и должностных окладов служащих

по сложности труда (квалификации работников)

2.2.1. Решая вопрос о дифференциации оплаты труда по сложности при разработке внутрипроизводственных условий оплаты труда работников предприятия необходимо исходить из нормативных требований по тарификации работ, предусмотренных ЕТКС работ и профессий рабочих в рамках 6-8-ми разрядов, и соотношения тарифных ставок крайних разрядов, согласованного при заключении коллективного договора.

2.2.2. Характер изменения тарифных ставок по разрядам должен быть поставлен в зависимость от задач, решаемых организацией через их дифференциацию. С учетом накопленной организациями практики оплаты рабочих могут быть рекомендованы следующие типы построения тарифных сеток, различающиеся характером изменения тарифных коэффициентов по разрядам:

а) с прогрессивным абсолютным и относительным возрастанием тарифных коэффициентов

| | Тарифные разряды | | | | | |
|-----------------------------------------------------|------------------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Тарифные коэффициенты | 1,0 | 1,13 | 1,29 | 1,48 | 1,71 | 2,0 |
| Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов | - | 0,13 | 0,16 | 0,19 | 0,23 | 0,29 |
| Относительное возрастание тарифных коэффициентов, % | - | 3,0 | 4,1 | 4,7 | 5,6 | 6,9 |

б) с прогрессивным абсолютным и постоянным относительным возрастанием тарифных коэффициентов

| | Тарифные разряды | | | | | |
|-----------------------------------------------------|------------------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Тарифные коэффициенты | 1,0 | 1,15 | 1,32 | 1,52 | 1,74 | 2,0 |
| Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов | - | 0,15 | 0,17 | 0,20 | 0,22 | 0,26 |
| Относительное возрастание тарифных коэффициентов, % | - | 15,0 | 15,0 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |

в) с постоянным абсолютным и регрессивным относительным возрастанием тарифных коэффициентов

| | Тарифные разряды | | | | | |
|-----------------------------------------------------|------------------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Тарифные коэффициенты | 1,0 | 1,2 | 1,4 | 1,6 | 1,8 | 2,0 |
| Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов | - | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| Относительное возрастание тарифных коэффициентов, % | - | 20,0 | 16,7 | 14,3 | 12,5 | 11,0 |

г) с регрессивным абсолютным и относительным возрастанием тарифных коэффициентов

| | Тарифные разряды | | | | | |
|-----------------------------------------------------|------------------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Тарифные коэффициенты | 1,0 | 1,26 | 1,49 | 1,69 | 1,86 | 2,0 |
| Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов | - | 0,26 | 0,23 | 0,20 | 0,17 | 0,14 |
| Относительное возрастание тарифных коэффициентов, % | - | 26,0 | 18,0 | 13,0 | 10,0 | 8,0 |

Приведенные типы тарифных сеток могут быть модифицированы организацией в желательном для нее направлении: увеличен или уменьшен диапазон сетки, т.е. соотношение тарифных ставок крайних разрядов, принят смешанный характер построения ее параметров, основанный на сочетании

прогрессивного, регрессивного и равного относительного и абсолютного возрастания тарифных коэффициентов и др.

Выбор характера построения тарифной сетки во многом зависит от финансовых возможностей организации. В этой связи следует иметь в виду, что наиболее экономным является первый тип сетки – с прогрессивным абсолютным и относительным возрастанием тарифных коэффициентов, когда числовые параметры сетки в блоке 2-4-го разрядов (где сосредоточена основная масса рабочих) несколько меньше, чем в трех других типах сеток. Это наглядно прослеживается при сопоставлении соответствующих тарифных ставок по разрядам.

Характер построения тарифной сетки зависит также от профессионально-квалификационного состава и баланса рабочих кадров организации. При устойчивом дефиците квалифицированных кадров следует обеспечить ощутимое стимулирование их с помощью усиления прогрессии тарифных коэффициентов соответствующих разрядов. Дефицит малоквалифицированных рабочих и их высокая текучесть также могут быть в определенной мере сдержаны повышением тарифных коэффициентов начальных разрядов. Исходя из того, что тарифная сетка – инструмент дифференциации тарифных ставок по сложности труда и квалификации рабочих и основа организации заработной платы, рекомендуемое маневрирование тарифными коэффициентами допустимо, но в разумных пределах, поскольку есть и другие механизмы стимулирования рабочих дефицитных профессий – премии, доплаты, надбавки, выплаты социального характера и т.д.

2.2.3. При построении схем должностных окладов руководителей, специалистов и других служащих необходимо решить два вопроса: об объединении различных должностей в группы с равными окладами и о соотношении размеров окладов по категориям работников.

В основу объединения должностей в группы должна быть положена близость или относительное единство содержания труда (круга должностных обязанностей) по сложности, которые определяются посредством аналитического сопоставления характеристик Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Решение вопроса об уровнях окладов по группам должностей служащих рекомендуется ориентировать на следующие соотношения в уровнях тарифной оплаты той и другой категорий работников:

- размер окладов служащих, выполняющих наиболее простые работы, - на уровень ставки рабочего 2-го разряда;
- размер окладов начинающих специалистов (инженеров, экономистов, менеджеров, маркетологов и т.п.) – на уровень ставок рабочих высокой квалификации (5-6-го разрядов);
- оклады высококвалифицированных специалистов (ведущих специалистов и специалистов 1-ой категории) – на превышение ставок рабочих высшей квалификации (6-8-го разрядов);
- оклады руководителей – на кратность величине тарифной ставки начального разряда рабочего основной профессии в данной организации.

III. Разработка единых для всех категорий работников организации тарифных условий оплаты труда на основе Единой тарифной сетки

3.1. Альтернативой первому подходу организации оплаты труда в организации является переход от двух тарифных систем, привязанных к категориям работников (рабочим и служащим), к единой унифицированной тарифной системе оплаты труда работников различных категорий на основе Единой тарифной сетки (ЕТС).

ЕТС представляет шкалу тарификации и оплаты труда всех работников организации, начиная от рабочих низшего уровня квалификации, выполняющих простые работы, до руководителей. Для регулирования тарифных условий оплаты труда работников организаций в производственных отраслях в качестве одного из рациональных вариантов рекомендуется применять 17-разрядную сетку.

Эта сетка представляет поразрядную систему оплаты, как рабочих, так и всей категорий служащих, т.е. руководителей, специалистов и других служащих, с установлением фиксированных в пределах разрядов (группы оплаты) ставок оплаты.

Дифференциация ставок оплаты труда по разрядам осуществляется в ЕТС по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работников. Для учета в заработной плате других факторов ее дифференциации (условий труда, отклоняющихся от нормальных; тяжести, напряженности труда; индивидуальных результатов труда, превышающих норму; деловых и личных качеств работников и т.д.) используются другие элементы организации заработной платы. По отношению к ним тарифная ставка (оклад) как оплата за норму труда является основой формирования всей системы заработной платы.

Структура заработной платы в условиях применения ЕТС должна быть ориентирована на достаточно высокий удельный вес тарифных ставок – не менее 60-65% заработной платы в начальный период ее применения – с последующим его повышением. Такая ориентация преследует несколько целей:

- обеспечение относительно высокого общественно нормального уровня воспроизводства работников и выравниванием этого уровня в межотраслевом разрезе;

- упрощение структуры заработной платы путем исключения из нее элементов, с помощью которых на практике нередко обеспечивается искусственное «выведение зарплаток»;

- повышение на базе высокого тарифа уровня нормирования труда, заинтересованности во внедрении прогрессивных форм его организации.

Введение ЕТС в практику организации оплаты труда может обеспечить в условиях становления рыночных отношений социально справедливый принцип оплаты – равная оплата за равносложный труд независимо от сферы его приложения, а также социальную защиту трудящихся, которым работодатель гарантирует оплату в размере тарифной ставки (оклада) соответствующего разряда за выполнение нормы труда, его количественных и качественных параметров.

3.2. В основу формирования рекомендуемой ЕТС положены следующие принципы построения единой шкалы тарификации и оплаты труда рабочих и служащих.

Первый принцип: охват единой тарифной шкалой всех категорий работников- рабочих (в том числе тарифицируемых по разрядам, классам, категориям), служащих – технических исполнителей, специалистов, руководителей административно- хозяйственных и структурных подразделений, руководителей организаций и функциональных служб управления ими.

Второй принцип: тарификация профессий рабочих и должностей служащих, т.е. отнесение их к разрядам оплаты по единой сетке, на основе оценки сложности работ и функций, выполняемых работниками соответствующих групп.

Число разрядов ЕТС для оплаты работников организаций производственных отраслей (17) определено в результате сопоставительного анализа различий в сложности труда рабочих и профессионально-должностных групп служащих в сочетании с экспертной оценкой места отдельных должностей служащих в единой сетке.

При установлении числа разрядов оплаты труда, прежде всего, было определено их число, необходимое для тарификации рабочих исходя из зафиксированного в ЕТКС работ и профессий рабочих, отнесения их к разрядам оплаты. Учитывается также необходимость приведения в соответствие разрядов работ с их сложностью, а разрядов рабочих – с требуемой для выполнения работ квалификацией.

Проведенное сопоставление существующих методик оценки сложности работ, выполняемых рабочими и служащими, выявило высокую степень общности методических подходов при определении разряда сложности работ обеих категорий работников. Это позволило приравнять (с известной долей допущения) 16 квалификационно-должностных групп служащих, установленных по результатам оценки сложности труда этой категории работников, к разрядам оплаты труда и разместить их в ЕТС, начиная со 2-го разряда ввиду несколько более высокой сложности должностных обязанностей служащих низшей квалификации по сравнению со сложностью труда рабочих 1-го разряда.

Так образовался 17-разрядный диапазон тарификации работников, в рамках которого «пересечение» разрядов оплаты труда рабочих и служащих, обусловленное относительно равной сложностью выполняемых работ, имеет место со 2-го по 8-ой разряды ЕТС.

Установление разряда оплаты рабочим производится на основе их тарификации в соответствии с требованиями ЕТКС работ и профессий рабочих, а служащим, специалистам и руководителям – по результатам их аттестации на соответствие требованиям Квалификационного справочника должностей служащих.

Третий принцип построения ЕТС: установление тарифной ставки 1 разряда в размере, ориентированном на уровень минимальной заработной платы работников простого труда, в сочетании с принятым характером нарастания тарифных коэффициентов от разряда к разряду.

Размещение рабочих и основных групп служащих на 17-разрядной Единой тарифной сетке рекомендуется принимать в соответствии с Приложением №2 к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 октября 1992 г. № 785.

Предприятием могут быть приняты различные варианты нарастания тарифных коэффициентов от разряда к разряду: равномерное (в одинаковом проценте), прогрессивное (в нарастающем проценте), регрессивное (в убывающем проценте) или сочетание равномерного, прогрессивного и регрессивного характера нарастания тарифных коэффициентов.

Принятие того или иного характера изменения тарифных коэффициентов в сетке – безусловное право организации. Выбор конкретного варианта построения ЕТС подлежит согласованию сторон в коллективно-договорном процессе и должен диктоваться, прежде всего, целями, которые ставятся перед дифференциацией оплаты по категориям персонала, а также имеющимися у организации финансовыми возможностями для достижения этих целей.

* * *

Приложение к коллективному договору
ФГУП «ПО «Уральский оптико-механический завод»

ПОЛОЖЕНИЕ по оплате труда работников ФГУП «ПО «УОМЗ»

1. Общая часть

Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ и главы 25 Налогового Кодекса РФ.

В настоящем Положении оговариваются действующие на предприятии системы и формы оплаты труда персонала и разработанные на их основе Положения по выплатам стимулирующего характера.

2. Система и формы оплаты труда, применяемые на ФГУП «ПО «УОМЗ».

На Федеральном государственном унитарном предприятии «Производственное объединение «Уральский оптико-механический завод» применяется тарифная система оплаты труда, представляющая собой совокупность норм, с помощью которых регулируется уровень заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от их квалификации, сложности выполняемой работы, условий, характера и интенсивности труда, условий выполнения труда, вида производства.

На предприятии действуют следующие формы оплаты труда:

2.1. Сдельно – премиальная форма оплаты труда, которая распространяется на всех рабочих основного и вспомогательного производства непосредственно занятых изготовлением продукции выпускаемой предприятием. Она действует на основании утвержденных генеральным директором тарифных ставок, соответствующих разряду выполняемой работы. Оплата труда зависит от величины прямых сдельных расценок и размера премии получаемой работником в зависимости от конечных результатов своего труда.

2.2. Повременно-премиальная форма оплаты труда распространяется на все категории работников, включая работников филиалов, не занятых непосредственно изготовлением продукции, выпускаемой предприятием.

Она действует на основании тарифных ставок, должностных окладов, утвержденных генеральным директором в штатном расписании. Оплата труда работника зависит от фактически отработанного времени. В заработную плату работника сверх тарифа (оклада или ставки) за фактически отработанное время включается премия за конкретные достижения в труде по заранее установленным показателям.

2.3. Система оплаты труда руководителей структурных подразделений и их заместителей действует на основе индивидуальных коэффициентов, утвержденных генеральным директором.

Заработная плата рассчитывается и начисляется согласно «Положению по оплате, оценке эффективности и качества труда руководителей структурных подразделений объединения».

3. Перечень Положений по оплате труда различных категорий работников:

3.1. Основные принципы формирования и распределения ФОТ подразделений, работающих по системе Б-Е;

3.2. Положение о формировании и распределении фонда оплаты труда отделов и управлений;

3.3. Положение по оплате, оценке эффективности и качества труда руководителей структурных подразделений объединения;

Индивидуальные выплаты работникам объединения согласно ТК РФ.

Работники объединения имеют право на получение различного рода доплат, надбавок и компенсаций в соответствии с действующим законодательством.

4. Выплаты стимулирующего характера.

В соответствии с главой 25 Налогового кодекса РФ (ст. 255) работники объединения имеют право на выплаты стимулирующего характера, оговоренные в коллективном договоре, трудовом договоре работника, Положениях, действующих на предприятии.

5. Перечень Положений по выплатам стимулирующего характера

5.1. Положение о выплатах стимулирующего характера по итогам работы за месяц;

5.2. Положение об условиях и порядке выплаты работникам вознаграждения за вклад в достижение объединением высоких экономических показателей по результатам работы за год;

5.3. Положение о премии «За увеличение объемов производства и реализации выпускаемой продукции»;

5.4. Положение о материальном стимулировании работников управления продаж и внешнеэкономической деятельности, занятых продажей продукции ;

5.5. Положение о присвоении классности мастерам, старшим мастерам, начальникам участков;

5.6. Положение об организации производственного соревнования среди цехов основного и вспомогательного производства ;

5.7. Положение о персональных надбавках к основному заработку высококвалифицированным работникам за профессиональное мастерство;

5.8. Положение о дополнительном материальном стимулировании руководителей производственных мастерских и участков за выполнение основных показателей работы;

5.9. Положение о материальном стимулировании преподавателей и организаторов производственно-технического обучения в системе профессионального обучения;

5.10. Положение об организации работ и дополнительном денежном вознаграждении работников объединения за профессиональное мастерство при проведении доработок, испытаний, ремонта экспериментальных и опытных образцов изделий военной техники;

5.11. Положение об определении размера вознаграждения работникам, участвующим в системе профессионального обучения персонала объединения;

5.12. Положение о надбавках стимулирующего характера молодым рабочим и специалистам на период и при условии качественного освоения профессии, специальности;

5.13. Положение о порядке выплаты компенсации работникам объединения за наем жилого помещения;

5.14. Положение о начислении и выплате вознаграждения за изобретательскую деятельность;

5.15. Положение о порядке ведения рационализаторской работы в ФГУП «ПО «УОМЗ»;

5.16. Положение о доплате на питание в столовых объединения.

6. В настоящее Положение могут быть внесены изменения на основании приказа генерального директора, совместного решения работодателя и профсоюзного комитета объединения.

3. Соглашение по охране труда

Рекомендации по планированию мероприятий по охране труда

(Приложение к Постановлению Министерства труда Российской Федерации от 27 февраля 1995 г. № 11).

Статья 1. Общие положения (Выдержки)

«1.3. Мероприятия по охране труда оформляются разделом в коллективном договоре и соглашении по охране труда с учетом предложений Рострудинспекции и других федеральных органов надзора, работодателей, работников, состоящих с работодателями в трудовых отношениях, и иных уполномоченных работниками представительных органов ...»

Соглашение по охране труда (далее Соглашение) – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения и ответственных лиц.

Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами (работодателями и уполномоченными работниками представительными органами) либо со дня, установленного в соглашении.

Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по взаимному согласию сторон. Контроль за выполнением соглашения осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся информацию».

Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации»

Статья 19. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда. (Выдержка)

«... 3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях независимо от организационно-правовых форм (за исключением федеральных казенных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,1 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью – в размере не менее 0,7 процента суммы эксплуатационных расходов».

Мероприятия, которые должны быть включены в соглашение об охране труда и попадающие под действие статьи 19 федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации», регламентируются «Рекомендациями по планированию мероприятий по охране труда».

Рекомендации по планированию мероприятий по охране труда

(Приложение к Постановлению Министерства труда Российской Федерации от 27 февраля 1995 г. № 11).

Статья 2. Мероприятия по охране труда. (Выдержки)

2.1. Модернизация технологического, подъемно-транспортного и другого производственного оборудования - в соответствии с требованиями ГОСТ 12.2.003, ГОСТ 12.2.009, ГОСТ 12.2.049, ГОСТ 12.2.061 и другими нормативными правовыми актами.

Примечание. В данном пункте и последующих, кроме перечисленных нормативных правовых актов, могут быть использованы и другие действующие законодательные и межотраслевые нормативные правовые акты по охране труда.

2.2. Внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами, применение промышленных роботов в опасных и вредных производствах с целью обеспечения безопасности работников - в соответствии с требованиями ГОСТ 12.2.049, ГОСТ 12.2.061, ГОСТ 12.2.062, ГОСТ 12.2.064, ГОСТ 12.2.072, ГОСТ 12.3.002, ГОСТ 12.4.026.

2.3. Совершенствование технологических процессов в целях устранения воздействия на работников опасных и вредных производственных факторов - в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.003, ГОСТ 12.1.007, ГОСТ 12.3.002, СП-1042-73.

2.4. Внедрение систем автоматического контроля и сигнализации уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах - в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.001, ГОСТ 12.1.002, ГОСТ 12.1.003, ГОСТ 12.1.006, ГОСТ 12.1.008, ГОСТ 12.1.012, ГОСТ 12.1.019, ГОСТ 12.1.031, ГОСТ 12.1.045, ГОСТ 12.1.047, ГОСТ 12.1.048, ГОСТ 12.4.012.

2.5. Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током, - в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.018, ГОСТ 12.1.019, ГОСТ 12.1.030, ГОСТ 12.1.038, ГОСТ 12.1.045, ГОСТ 12.2.007.0 - ГОСТ 12.2.007.14, Правил устройства электроустановок.

2.6. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных и других производственных коммуникаций и сооружений - в соответствии с требованиями ГОСТ 12.2.016, ГОСТ 12.2.052, ГОСТ 12.2.063, ГОСТ 12.2.085, ГОСТ 12.3.001.

2.7. Механизация и автоматизация технологических операций (процессов), связанных с хранением, перемещением (транспортированием), заполнением и опорожнением передвижных и стационарных резервуаров (сосудов) ядовитыми, агрессивными легковоспламеняющимися и горючими жидкостями, используемыми в производстве, - в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.004, ГОСТ 12.1.007, ГОСТ 12.1.010, ГОСТ 12.1.011, ГОСТ 12.2.022, ГОСТ 12.3.020, ГОСТ 12.4.026, СНиП 2.05.07.

2.8. Снижение до регламентированных уровней вредных веществ в воздухе рабочей зоны, неблагоприятно действующих механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук и др.) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового и др.) на рабочих местах – в ГОСТ 12.1.012, ГОСТ 12.1.040, ГОСТ 12.1.045.

2.9. Устройство новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов - в соответствии с требованиями ГОСТ 12.4.011, ГОСТ 12.4.120, ГОСТ 12.4.125.

2.10. Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пыле-газоулавливающих установок с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений - в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.005, ГОСТ 12.2.028, СНиП 2.04.05.

2.11. Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в цехах, бытовых помещениях, местах массового перехода людей, на территории к нормам - в соответствии с требованиями СНиП П-4.

2.12. Перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников - в соответствии с требованиями ГОСТ 12.3.002, СНиП 3.05.06.

2.13. Нанесение на производственное оборудование (органы управления и контроля, элементы конструкции), коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности – в соответствии с требованиями ГОСТ 12.4.026, ГОСТ 12.4.040, ГОСТ 14202.

2.14. Механизация работ при складировании и транспортировании сырья, оптовой продукции и отходов производства - в соответствии с требованиями ГОСТ 12.2.022, ГОСТ 12.3.009, ГОСТ 12.3.020.

2.15. Механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей - в соответствии с требованиями СНиП 2.04.05, СНиП П-4.

2.16. Приведение зданий (производственных, административных, бытовых, общественных, складских), сооружений, помещений, строительных и промышленных площадок к нормам - в соответствии с требованиями СНиП 2.08.02, СНиП 2.09.02, СНиП 2.09.03, СНиП 2.09.04, СНиП 2.11.01, СНиП 2.11.04.

2.17. Расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, душевых, умывальных, уборных, мест для размещения полудушей, помещений для личной гигиены женщин, помещений для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи специальной одежды и др.) - в соответствии с требованиями СНиП 2.09.04.

2.18. Мероприятия, связанные с обеспечением работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами – в соответствии с установленными нормами.

2.19. Приобретение и монтаж сатураторных установок (автоматов) для приготовления газированной воды, устройство централизованной подачи к рабочим местам питьевой и газированной воды, чая и других тонизирующих напитков - в соответствии с требованиями СНиП 2.09.04.

2.20. Устройство на действующих объектах новых и реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе - в соответствии с требованиями СНиП 2.09.04.

2.21. Устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории предприятия (цеха), строительной площадки в целях обеспечения безопасности работников, внедрение системы мер по профилактике дорожно-транспортного травматизма.

2.22. Проведение экспертизы условий труда в проектной и технологической документации при строительстве новых и реконструкции действующих предприятий, зданий, сооружений, объектов производственного назначения.

2.23. Организация проведения работ по обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах на соответствие требованиям охраны труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

2.24. Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников предприятия - в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004,

Типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций.

2.25. Организация кабинетов, уголков, передвижных лабораторий, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т.п., проведение выставок по охране труда и безопасности дорожного движения.

2.26. Разработка, издание (размножение) инструкций по охране труда, а также приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда.

Примечание. По усмотрению работодателей, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов в мероприятия по охране труда могут включаться и другие работы, направленные на оздоровление работников и улучшение условий их труда.

Для непромышленных отраслей (торговля, организации культуры, государственные учреждения и другие), а также для процессов, связанных с обслуживанием, эксплуатацией, ремонтом, монтажом, установкой и сооружением электроустановок, телерадиопредприятий и предприятий связи, процессов транспортирования, хранения и перевозки, содержание мероприятий по охране труда может отличаться от указанных в настоящих Рекомендациях.

РАЗДЕЛ II

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Трудовой кодекс Российской Федерации

Статья 35. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.
(Выдержка).

«Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон....».

Статья 36. Ведение коллективных переговоров.

«Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления».

Предлагаются проекты документов необходимых для начала коллективных переговоров: Постановление профкома по инициированию коллективных

переговоров, Уведомление о начале коллективных переговоров, Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1). Постановление профкома по инициированию коллективных переговоров

**Всероссийский профсоюз работников оборонной промышленности
Первичная профсоюзная организация ОАО «_____»**

**ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

№ __ «__» _____ 200__г.

В связи с окончанием «__» _____ 200__г. срока действия коллективного договора, заключенного на __ год (годы), и в соответствии со ст. 36 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) профсоюзный комитет ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Инициировать коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора ОАО «_____» на __ год (годы).

2. Проект положения о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ОАО «_____» одобрить.

3. Направить в состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ОАО «_____» (далее - Комиссия) следующих представителей работников ОАО «_____»:

_____ председатель профкома;
_____ заместитель председателя профкома;
_____ специалист обкома;

4. Наделить представителей работников в Комиссии полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проекта коллективного договора;
- заключение коллективного договора;
- организацию контроля за выполнением коллективного договора;
- изменение, дополнение, продление срока действия коллективного договора.

5. Наделить председателя профкома _____ полномочиями координатора Комиссии со стороны работников.

6. Направить представителю работодателя до _____ 200__г. уведомление в письменной форме с предложением вступить в коллективные переговоры с «__» 200__г. и предложить издать соответствующий приказ, согласованный с профкомом, в котором предусмотреть:

- освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка на срок ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора работников ОАО «_____» делегированных в состав Комиссии;

- предоставление представителям работников необходимой информации для ведения коллективных переговоров;

- создание условий для коллективных переговоров, работы Комиссии и проведения конференции работников «__» _____ 200_ г. по рассмотрению проекта коллективного договора, подготовленного Комиссией.

7. Председателям цехкомов организовать сбор предложений работников предприятия для включения в проект коллективного договора и в срок до «__» _____ 200_ г. передать их в профком.

8. Координатору Комиссии _____ организовать работу представителей работников в комиссии, постоянно информировать профсоюзный комитет о ходе переговоров и представить подготовленный Комиссией проект коллективного договора (протокол разногласий) на рассмотрение профсоюзного комитета в срок до «_____» 200_ г..

9. Организовать обсуждение, подготовленного Комиссией проекта коллективного договора (протокола разногласий) в цеховых организациях и созвать профсоюзную конференцию для рассмотрения проекта коллективного договора не позднее «__» _____ 200_ г. (норма представительства 1 делегат от __ членов профсоюза).

10. Председателям цехкомов в срок до «__» _____ 200_ г. организовать избрание делегатов на конференцию в соответствии с утвержденной нормой представительства.

Председатель первичной профсоюзной организации _____

2). Уведомление о начале коллективных переговоров.

Всероссийский профсоюз работников оборонной промышленности
Первичная профсоюзная организация ОАО «_____»

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

Директору

ОАО «_____»

от «__» _____ 200_ г.

Сергееву С.С.

Уважаемый Сергей Сергеевич!

В связи с окончанием «__» _____ 200_ г. срока действия коллективного договора, заключенного на __ год (годы), и в соответствии со ст. 36 Трудового кодекса Российской Федерации предлагаем начать коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора на ____ год (годы).

Предлагаем провести первое заседание Комиссии «__» _____ 200_ г. в 14:00 в помещении профсоюзного комитета.

На основании ч. 2 ст. 29, ч. 1 и ч. 7 ст. 35 ТК РФ и главы 5, статьи 48, п.17 Устава Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности Постановлением профсоюзного комитета №__ от «_____» _____ 200_ г. в состав Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ОАО «_____» (далее - Комиссия) направлены следующие представители работников:

_____ - председатель профкома;

_____ - заместитель председателя профкома;

_____ - специалист обкома;

Представители работников в Комиссии наделены полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проекта коллективного договора;
- заключение коллективного договора после утверждения его проекта на собрании (конференции) первичной профсоюзной организации;
- организацию контроля за выполнением коллективного договора;
- изменение, дополнение, продление срока действия коллективного договора после утверждения проектов соответствующих решений профкомом;

Председатель профкома _____ наделен полномочиями координатора Комиссии со стороны работников.

В соответствии с ч. 1 ст. 39 ТК РФ необходимо освободить от основной работы с сохранением среднего заработка следующих представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора:

_____;

_____.

Для ведения коллективных переговоров в соответствии с ч. 7 ст. 37 ТК РФ просим представить координатору Комиссии следующую информацию:

1. Действующие в ОАО «_____» положения об оплате труда, премиальные положения и другие локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда на предприятии.

2. Фактические данные о динамике заработной платы работников ОАО «_____» по категориям работающих в текущем году.

Для ведения коллективных переговоров просим представить помещение для заседаний Комиссии на срок переговоров и актовый зал для проведения конференции работников _____ 200__ г. по обсуждению проекта коллективного договора.

Для ознакомления работников с проектом коллективного договора, подготовленного Комиссией, просим предоставить имеющиеся на предприятии средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

Приложения.

1. Выписка из Постановления профкома № _____ от _____ 200__ г.

2. Проект положения о Комиссии.

Председатель первичной профсоюзной организации _____

3). Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Утверждаю:

Утверждено:

Руководитель организации

профсоюзным комитетом
Председатель первичной профсоюзной
организации

подпись

расшифровка
подписи

дата

подпись

расшифровка
подписи

дата

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ФГУП (ОАО) _____

Настоящее Положение определяет правовую основу формирования и деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ФГУП (ОАО) _____ (далее – Комиссия).

1. Состав и правовая основа деятельности Комиссии

- 1.1. Комиссия состоит из представителей работодателя – ФГУП (ОАО) _____, (далее – работодатель), и представителей работников указанной организации, которые образуют соответствующие стороны Комиссии (далее – стороны).
- 1.2. Правовую основу деятельности Комиссии составляют Трудовой кодекс Российской Федерации, другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты _____ (наименование субъекта Российской Федерации), настоящее Положение и коллективный договор.
- 1.3. Комиссия разрабатывает и утверждает регламент Комиссии, определяет порядок ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора.

2. Порядок формирования Комиссии

- 2.1. Комиссия образуется из равного числа представителей работников и представителей работодателя. Количество членов Комиссии от каждой из сторон не может превышать __ человек.
- 2.2. Представители работников делегируются в Комиссию профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности (далее – профсоюзный комитет).
- 2.3. Представители работодателя назначаются в Комиссию руководителем организации.
- 2.4. Представители сторон являются членами Комиссии.
- 2.5. Представители работников в Комиссии заменяются решением профсоюзного комитета, а представители работодателя – распоряжением руководителя организации.

3. Основные цели и задачи Комиссии

- 3.1. Основными целями Комиссии являются регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон.
- 3.2. Основными задачами Комиссии являются:

- 1) обеспечение регулирования социально-трудовых отношений;
- 2) ведение коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, его заключение;
- 3) организация контроля за выполнением коллективного договора;
- 4) содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений в организации;
- 5) проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов локальных нормативных актов в области социально-трудовых отношений, программ в сфере труда и занятости;
- 6) рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения коллективного договора;
- 7) изучение опыта социального партнерства;
- 8) информирование работников о деятельности Комиссии.

4. Основные права Комиссии

4.1. Комиссия вправе:

- 1) проводить с соответствующими подразделениями организации консультации по вопросам, связанным с разработкой и реализацией социально-экономической политики;
- 2) разрабатывать и вносить работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов в области социально-трудовых отношений;
- 3) согласовывать интересы работников и работодателя при разработке проекта коллективного договора, его реализации, выполнении решений Комиссии;
- 4) осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- 5) получать от подразделений организации:
 - информацию о социально-экономическом положении в организации, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, организации контроля за его выполнением;
 - локальные нормативные акты, а также проекты локальных нормативных актов в области социально-трудовых отношений;
- 6) принимать по согласованию с работодателем участие в подготовке разрабатываемых им проектов локальных нормативных актов в области социально-трудовых отношений;
- 7) принимать по согласованию с первичной профсоюзной организацией и работодателем участие в проводимых ими заседаниях, на которых рассматриваются вопросы, связанные с регулированием социально-трудовых отношений;
- 8) приглашать для участия в своей деятельности представителей Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности и объединений работодателей, не являющихся членами Комиссии, а также специалистов и экспертов;
- 9) создавать рабочие группы с привлечением специалистов и экспертов.

5. Порядок принятия решения Комиссии

- 5.1. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны.
- 5.2. Порядок принятия решения каждой стороной определяется регламентом Комиссии.
- 5.3. Члены Комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания Комиссии.

6. Координаторы сторон

- 6.1. Деятельность каждой из сторон организует координатор стороны.
- 6.2. Координатор стороны, представляющей работников, назначается профсоюзным комитетом.
- 6.3. Координатор стороны, представляющей работодателя, назначается руководителем организации.
- 6.4. Координатор каждой из сторон по ее поручению:
 - вносит предложения по проектам планов работы Комиссии, повесткам ее заседаний, персональному составу представителей стороны в рабочих группах;
 - информирует Комиссию об изменениях персонального состава стороны;
 - организует совещания представителей стороны в целях уточнения их позиций по вопросам, внесенным на рассмотрение Комиссии.
- 6.5. Координатор каждой из сторон по ее поручению вправе вносить предложение о проведении внеочередного заседания Комиссии. В этом случае заседание Комиссии созывается в течение двух недель со дня поступления указанного предложения.
- 6.6. Координатор каждой из сторон приглашает для участия в работе Комиссии соответственно представителей Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности и представителей объединений работодателей, не являющихся членами Комиссии, а также специалистов и экспертов.

7. Член Комиссии

- 7.1. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими локальными нормативными актами, информационными и справочными материалами.
- 7.2. Члену Комиссии на период осуществления его полномочий выдается удостоверение члена Комиссии.

8. Обеспечение деятельности Комиссии

Материально-техническое и организационное обеспечение деятельности Комиссии осуществляется работодателем.

Значительный объем работы по совершенствованию коллективно-договорного процесса ложится на его стороны.

В организации необходимо решить следующие вопросы:

1. Придать комиссии как органу социального партнерства назначенную Трудовым Кодексом РФ компетенцию (обеспечение регулирования социально-трудовых отношений). Для этого она должна осуществлять свою деятельность на постоянной основе. Комиссию следует именовать "комиссия по регулированию социально-трудовых отношений".

2. Обеспечить полномочность представителей работодателя в комиссии и их право на заключение коллективного договора в составе комиссии.

3. Необходимо перевести процедуру заключения коллективного договора в рабочее русло, а общее собрание (конференцию) использовать только как орган работников.

4. Закрепить в коллективном договоре минимальный перечень информации, которой обмениваются стороны.

5. Постоянно наращивать в коллективном договоре объем нормативных положений. Отказаться от включения в коллективный договор информационных положений.

6. Исходить из того, что заключение коллективного договора — это только промежуточный финиш на непрерывной дистанции регулирования социально-трудовых отношений. Постоянное совершенствование коллективного договора должно стать нормой.

РАЗДЕЛ III

РАЗРАБОТКА И ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Трудовой кодекс Российской Федерации

Статья 40. Коллективный договор. (Выдержка)

«Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей...».

Статья 41. Содержание и структура коллективного договора. (Выдержка)

«Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами...».

В коллективном договоре есть нормативные, обязательственные, информационные положения, а также положения-принципы, положения-определения, положения-цели, положения-расчеты и организационные положения.

Обычно в структуре коллективного договора выделяют: нормативные, обязательственные и информационные положения.

Нормативные положения.

Это локальные нормы права, установленные сторонами в пределах их компетенции.

Нормативные положения призваны решать следующие группы правовых вопросов:

1. Когда общие положения трудового законодательства уточняются применительно к особенностям данной организации. Например, в развитие ч. 2 ст.

91 ТК РФ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю.

2. Когда существует явный пробел в трудовом законодательстве, но его коллективно-договорное регулирование не противоречит общим принципам права и законодательства. Например, индексация заработной платы производится в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации (ст. 134 ТК РФ). Следовательно, коллективный договор может содержать правила индексации заработной платы.

3. Когда трудовое законодательство содержит явную ошибку, но законодатель не исправляет ее. Например, в ст. 139 ТК РФ число 29,6 (среднемесячное число календарных дней) не учитывало вновь установленный нерабочий праздничный день 23 февраля, а сейчас не учитывает уже два дня. Это число надо было изменить на 29,5, а с 1 января – на 29,4.

Содержание коллективного договора должно совершенствоваться именно за счет увеличения нормативных положений. *Примеры:*

- *"Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы не ниже 3% в квартал";*
- *"Графики отпусков согласовываются с профсоюзным комитетом";*
- *"Работникам, занятым работой на компьютерах более 50% рабочего времени, производится доплата ...".*

Обязательственные положения.

В отличие от нормативных эти положения не означают правил поведения общего характера, рассчитанных на неоднократное применение. Они всегда конкретны и касаются взаимных обязательств сторон.

Примеры:

- *"в 2005 г. обучить вторым профессиям 125 рабочих";*
- *"в 2005 г. выделить на обеспечение деятельности базы отдыха ____руб.".*

Информационные положения.

Эти положения не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства, актов социального партнерства более высокого уровня в той части, в какой они содержат общие нормы по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, характерных и для работников данной организации.

Включение в коллективный договор информационных положений следует признать неправильным. Нормы законов и иных нормативных правовых актов действуют независимо от принятия коллективного договора, а воспроизводящие их информационные положения не несут никакой правовой нагрузки. При всей важности информирования работников об их правах и обязанностях для этого необходимо использовать не коллективный договор, а другие формы. Например, издавать информационные сборники, содержащие извлечения из Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и нормативных правовых актов.

При работе над проектом коллективного договора необходимо учитывать нормы Трудового кодекса РФ, которые предусматривают обязательное коллективно-договорное регулирование и возможное коллективно-договорное регулирование.

Статьи ТК РФ, которые содержат нормы, предусматривающие обязательное коллективно-договорное регулирование:

- дни выплаты заработной платы – статьи 22 и 136;
- режим рабочего времени – ст. 100;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем – ст. 101;
- графики сменности – ст. 103;
- второй выходной день при пятидневной рабочей неделе — ст. 111;
- продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем – ст. 119;
- индексация заработной платы – ст. 134;
- установление заработной платы – ст. 135;
- определение тарифной системы оплаты труда – ст. 143;
- конкретный размер повышения оплаты труда на тяжелых работах – ст. 147;
- конкретный размер повышения оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, – ст. 149;
- конкретный размер повышения оплаты труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – ст. 152;
- конкретный размер повышения оплаты труда в ночное время – ст. 154;
- порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, – ст. 168;
- гарантии и компенсации различным категориям обучающихся – ст. 173-176;
- условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения их вторым профессиям – ст. 196;
- конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы — ст. 236;
- 36-часовая рабочая неделя для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – ст. 320.

Статьи ТК РФ, которые содержат нормы, предусматривающие возможное коллективно-договорное регулирование:

- перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются по согласованию с представительным органом работников (профсоюзным комитетом) — ст. 8;
- формы участия работников в управлении организацией — статьи 21 и 53;
- регулирование права работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы — ст. 52;
- дополнительные вопросы, по которым представители работников имеют право получать от работодателя информацию, – ст. 53;
- иные случаи, когда испытание при приеме на работу не устанавливается, – ст. 70;
- иной порядок (например, согласование) обязательного участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, – ст. 82;
- сокращенная рабочая неделя (рабочий день) для работников с особым характером работы – ст. 94;
- регулирование работы в ночное время – 96;

- порядок и условия предоставления дополнительных (сверх законодательства) отпусков для работников – ст. 116;
- включение в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, других периодов – ст. 121;
- другие случаи, когда работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы – ст. 128;
- иные формы оплаты труда – ст. 131;
- иные периоды для расчета средней заработной платы – ст. 139;
- различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок – ст. 144;
- сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции) – ст. 158;
- определение систем нормирования труда – ст. 159;
- другие случаи выплаты выходного пособия, а также повышенные размеры выходных пособий – ст. 178;
- другие категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, – ст. 179;
- необходимые меры при угрозе массовых увольнений – ст. 180;
- решение вопроса о том, что правила внутреннего трудового распорядка организации являются приложением к коллективному договору – ст. 190;
- другие виды поощрений работников за труд – ст. 191;
- компенсации на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда – ст. 219;
- другие случаи, когда работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок при незаконном лишении его возможности трудиться, – ст. 234;
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, – ст. 263;
- особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет – ст. 272;
- дополнительные гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству, – ст. 287;
- выплата выходного пособия при увольнении работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, – ст. 292;
- оплата дней отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода (при работе вахтовым методом) – ст. 301;
- дополнительные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – ст. 313;
- гарантии медицинского обслуживания для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – ст. 323;
- условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов – ст. 374;

- распространение на освобожденных профсоюзных работников гарантий и льгот – ст. 375;
- оплата труда председателя первичной профсоюзной организации за счет средств организации – ст. 377;
- компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке, и льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, – ст. 414.

Ряд указанных норм может быть отражен в локальных нормативных актах, применение которых еще раз закрепляется коллективным договором, и прилагается к нему (Правила внутреннего трудового распорядка, Положения о системах оплаты труда, Соглашение по охране труда и др.).

Для оказания практической помощи первичным профсоюзным организациям Центральным комитетом профсоюза принят ряд нормативных документов и методических материалов, касающихся ведения коллективных переговоров, разработки проектов коллективных договоров и их реализации, которые опубликованы в ПИК № 7 (40) 2002 года, ЭИ № 4 2003 года, ПИК № 8 (41) 2003 года, ПИК №1 (45) 2004 год, ПИК № 9 (53) 2004 год.

В дополнение к вышеуказанным материалам предлагаются «Рекомендации по включению в коллективный договор положений, обеспечивающих перечисление членских профсоюзных взносов и иных денежных средств» и «Рекомендации по оплате труда председателя первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя».

Утверждены
президиумом ЦК профсоюза
9 апреля 2002 г., прот. № 6-9

**Рекомендации
по включению в коллективный договор положений,
обеспечивающих перечисление членских профсоюзных взносов и
иных денежных средств**

Статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает, в частности, следующие обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа:

1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

2. В организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в

порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

В связи с этим президиум Центрального комитета профсоюза рекомендует включать в коллективный договор положения, обеспечивающие перечисление указанных взносов и денежных средств.

Реализовать это необходимо введением в раздел "Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации" подраздела "Перечисление членских профсоюзных взносов и иных денежных средств" следующего содержания:

1. При наличии письменных заявлений работников работодатель обязуется ежемесячно бесплатно перечислять на счета первичной профсоюзной организации:

- членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза;
- денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза.

2. Основанием для перечисления указанных в п. 1 взносов и денежных средств является индивидуальное письменное заявление работника. Заявление адресуется руководителю (*вариант: главному бухгалтеру*) организации. Заявления хранятся в организации постоянно и на государственное хранение не передаются.

Копия заявления адресуется председателю первичной профсоюзной организации. Копии заявлений (с отметкой работодателя о приеме) хранятся в первичной профсоюзной организации постоянно и на государственное хранение не передаются.

3. Работодатель перечисляет указанные в п. 1 взносы и денежные средства одновременно с выплатой заработной платы работникам.

При нарушении работодателем установленного срока перечисления работодатель обязан перечислить взносы и денежные средства с уплатой процентов. Размер процентов составляет одну трехсотую (*вариант: двухсотую*) действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от неперечисленных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока перечисления.

Приложение 1
к Рекомендациям по включению в
коллективный договор положений,
обеспечивающих перечисление членских
профсоюзных взносов и иных денежных
средств

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ФОРМА ЗАЯВЛЕНИЯ

о перечислении членских профсоюзных взносов из заработной платы работника,
являющегося членом профсоюза

Руководителю
(*вариант: главному бухгалтеру*)
организации

Копия: Председателю первичной профсоюзной организации

ЗАЯВЛЕНИЕ
, работаю в _____

Я, _____
ф.и.о. работника полностью

_____ подразделение организации и должность

и являюсь членом Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности.

В соответствии с частью 5 ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации прошу перечислять членские профсоюзные взносы из моей заработной платы (1 процент) на счет, указанный первичной профсоюзной организацией, начиная с _____.

_____ личная подпись работника

_____ расшифровка подписи

_____ дата

Отметка работодателя о приеме заявления

_____ подпись представителя работодателя

_____ расшифровка подписи

_____ дата

Приложение 2
к Рекомендациям

по включению в коллективный договор положений,
обеспечивающих перечисление членских профсоюзных
взносов и иных денежных средств

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ФОРМА ЗАЯВЛЕНИЯ

о перечислении денежных средств из заработной платы работника,
не являющегося членом профсоюза

Руководителю
(вариант: главному бухгалтеру)
организации

Копия: Председателю первичной профсоюзной организации

ЗАЯВЛЕНИЕ
, работаю в _____

Я, _____
ф.и.о. работника полностью

_____ подразделение организации и должность

В соответствии с частью 6 ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации прошу перечислять денежные средства из моей заработной платы (1 процент, вариант: 0,5 процента) на счет, указанный первичной профсоюзной организацией Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности, начиная с _____.

_____ личная подпись работника

_____ расшифровка подписи

_____ дата

Отметка работодателя о приеме заявления

**Рекомендации
по оплате труда председателя первичной профсоюзной организации
за счет средств работодателя.**

Трудовой кодекс РФ

Статья 377. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

«... Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производиться за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором. ...».

Положение о выборных и штатных работниках профсоюза и системе оплаты их труда (в редакции, принятой на VII Пленуме ЦК профсоюза 14.04.04 г.)

Пункт 3.8.3. «В случае, если работодатель в соответствии с коллективным договором производит (полностью или частично) финансирование расходов профсоюзного комитета, связанных с оплатой труда председателя первичной профсоюзной организации (с начислениями на ФОТ) и (или) распространением на штатных работников профкома действующих на предприятии, в организации премиальных положений (с начислениями на ФОТ), эти средства включаются при расчете отдельной сметы в соответствии с Налоговым кодексом РФ (часть II, глава 25, статья 251, пункт 2, подпункт 9).

При этом ... должностной оклад председателя первичной профсоюзной организации устанавливается профсоюзным комитетом в соответствии с пунктом 3.12 настоящего Положения».

Пункт 3.8.5. (выдержка)

«...»

- должностной оклад председателя первичной профсоюзной организации устанавливается исходя из критериев, указанных в таблице № 1 настоящего Положения независимо от источников финансирования и с учетом мнения вышестоящего органа профсоюза;

...»

Пункт 3.12. «Нормативы численности выборных освобожденных и штатных работников аппарата профсоюзного комитета, предельный уровень должностных окладов председателя первичной профсоюзной организации, предельный уровень фонда заработной платы работников профкомов. (Таблица № 1)».

Рекомендуемый текст обязательства работодателя для включения в **коллективный договор** предприятия (организации).

Раздел. Гарантия деятельности первичной профсоюзной организации.

«Работодатель обязуется:

Перечислять первичной профсоюзной организации средства на оплату труда председателя первичной профсоюзной организации (основание статья 377 ТК РФ).

Размер оплаты труда председателя первичной профсоюзной организации устанавливается в соответствии с «Положением об оплате труда председателя первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя» (Приложение № ____)

Приложение № ____
к коллективному договору

Утверждаю
Генеральный директор

Утверждено
постановлением профсоюзного комитета,
протокол № ____ от ____ г.
Председатель профкома

И.И. Иванов

С.С. Сидоров

«»

г.

«»

г.

Положение об оплате труда председателя первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя

1. Должностной оклад председателя первичной профсоюзной организации устанавливается в соответствии с пунктами 3.8.5 и 3.8.12 «Положения о выборных и штатных работниках профсоюза и системе оплаты их труда» профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации с учетом мнения вышестоящего профсоюзного органа.

2. На председателя первичной профсоюзной организации распространяется действие всех положений о премировании и материальном поощрении, применяемых на предприятии для категории руководителей.

3. Работодатель производит целевое финансирование расходов первичной профсоюзной организации, связанных с оплатой труда председателя первичной профсоюзной организации, в соответствии с пунктами 1 и 2 данного положения, с начислениями на ФОТ.

4. Указанные целевые средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в сроки выплаты заработной платы, определенные коллективным договором или иным локальным нормативным актом.

5. Индексации должностного оклада председателя первичной профсоюзной организации производится одновременно с индексацией заработной платы работников предприятия и в размере, который определяется соответствующим локальным нормативным актом.

* * *

Для использования в практической работе в качестве примеров предлагаются коллективные договоры ФГУП «Котовский завод пластмасс» на 2004-2005 годы» и ФНПЦ «НИИ прикладной химии» на 2005-2007 годы.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работниками и работодателем
ФГУП «Котовский завод пластмасс» на 2004-2005 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на ФГУП "Котовский завод пластмасс".

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с федеральным законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях", Трудовым кодексом РФ, Отраслевым соглашением между Всероссийским профсоюзом работников оборонной промышленности и Российским агентством по обычным вооружениям и Российским агентством по боеприпасам на 2004-2005 г.

Комментарий:

Так как среди федеральных законов основополагающим является ТК РФ, то его следует указывать первым.

1.3. Сторонами, заключившими коллективный договор, являются

- работодатель - ФГУП "Котовский завод пластмасс" в лице директора завода, действующего на основании Устава предприятия, именуемый далее "Работодатель".

- работники - в лице первичной профсоюзной организации Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности действующей на основании Устава профсоюза, именуемая далее "Профсоюзная организация".

Комментарий:

Этот пункт следует изложить более четко:

"Сторонами коллективного договора являются работодатель — ФГУП "Котовский завод пластмасс", именуемый далее "Работодатель", и работники указанной организации, именуемые далее "Работники". Представителем "Работодателя" является генеральный директор, представителем "Работников" — первичная профсоюзная организация Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности, именуемая далее "Первичная профсоюзная организация".

1.4. Цель договора — обеспечение эффективной работы предприятия, обеспечение социально-трудовых прав и интересов работников, социальных гарантий, своевременной оплаты труда, обеспечения безопасных условий труда, укрепления трудовой дисциплины, предотвращения трудовых конфликтов.

1.5. Предметом настоящего договора являются условия, установленные подписавшим коллективный договор и обязательства сторон:

Комментарий:

Предмет коллективного договора – регулирование социально-трудовых отношений – определен в ст. 40 ТК РФ.

Кроме того, основные права и обязанности работодателя и работника, которые являются сторонами данного договора, определены Правилами внутреннего трудового распорядка. Поэтому целесообразно в этом пункте сослаться на

«Правила внутреннего трудового распорядка для работников ФГУП «Котовский завод пластмасс».

работодателя по обеспечению устойчивой и ритмичной работы предприятия, финансово — экономической стабильности, созданию условий для безопасного и высокоэффективного труда, обеспечению социально-трудовых прав и интересов работников, учету мнения профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

первичной профсоюзной организации по защите социальных и трудовых прав всех

работников предприятия, по контролю за соблюдением законодательства о труде; по созданию благоприятного рабочего микроклимата, укреплению производственной и трудовой дисциплины, по защите трудовых и социальных прав и интересов работников в судебных органах;

Комментарий:

*Первичная профсоюзная организация не является стороной договора, а только представляет интересы одной из сторон (работников), поэтому и не может иметь обязательств по данному договору. В соответствии с практикой эти обязательства могут быть включены в **раздел 8** данного коллективного договора.*

работников - по полному, качественному, своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору, способствующих повышению эффективности производства, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда и отдыха, правил и инструкции по охране труда.

1.6. Сфера действия договора.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данного предприятия, его филиалов.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления предприятием, расторжения договора (контракта) с руководителем предприятия.

При реорганизации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене собственника имущества предприятия коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

При ликвидации предприятия колдоговор действует в течение всего срока ликвидации.

Комментарий: Пункт дублирует нормы ст. 43 ТК РФ.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны договорились:

2.1. Условия найма, увольнения, соблюдения работниками трудовой дисциплины регулируются в строгом соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1).

2.2. Типовая форма трудового договора работодателя с работником разрабатывается ОПЭОиК и согласовывается с профсоюзным комитетом (приложение № 2).

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.

Комментарий: Пункт дублирует норму ч. 3 ст. 57 ТК РФ.

2.4. Срочные трудовые договора заключаются директором с главным инженером, главным бухгалтером и с заместителями директора с определением дополнительных условий оплаты.

Комментарий:

Возможность заключения срочного трудового договора с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций предусмотрена в ст. 59 ТК РФ.

Обязательное заключение срочного трудового договора с указанными категориями работников ухудшает их положение.

Срочный трудовой договор с главным инженером не предусмотрен в ст. 59 ТК РФ.

2.5. Учитывать мнение профсоюзного комитета при заключении срочных трудовых договоров (контрактов) с работниками предприятия.

Комментарий:

Понятие "контракт" в трудовом законодательстве не используется.

2.6. При найме на работу по трудовому договору, если работа носит постоянный характер, то трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Комментарий: Пункт дублирует норму ч. 2 ст. 58 ТК РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились:

3.1. Режим рабочего времени, перерыв на отдых и питание на предприятии определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и согласованными с профсоюзным комитетом графиками работы (приложение № 3).

3.2. Время на переодевание, умывание, а также перерыв на обед не входят в продолжительность рабочего времени.

3.3. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, предоставляется в соответствии с графиками работ 30 мин. На прием пищи без вычетов из заработной платы и общей продолжительности рабочего дня.

3.4. Общим выходным днем считать воскресенье, вторым выходным днем считать субботу; для работников, работающих по скользящему графику, в соответствии с утвержденными графиками работ.

Комментарий:

Очень важно установить второй выходной в коллективном договоре. Его можно установить и в правилах внутреннего трудового распорядка. Но при этом они должны являться приложением к коллективному договору.

3.5. В соответствии с нормой продолжительности труда, на предприятии разработан и согласован с профсоюзным комитетом производственный календарь на год с расчетом рабочего времени (бюджет) на год (приложение № 4).

3.6. Для отдельных структурных подразделений и отдельных работников при сменной работе могут устанавливаться иные режимы работы по согласованию с профсоюзным комитетом, но при этом суммированный учет рабочего времени за год не должен превышать нормального числа рабочих часов.

3.7. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

Смена, в которой не менее 50 процентов рабочего времени приходится на ночное время, считается ночной. Смену, непосредственно предшествующую ночной, считать вечерней.

Комментарий:

Следует иметь в виду, что в настоящее время действует постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12.02.87 № 194 "О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства". Это постановление признано не утратившим силу (см. определение Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 19.11.03 № 48пв-03).

Постановление устанавливает:

- 1) доплату в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночной смене;*
- 2) доплату в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в вечерней смене;*
- 3) указанная доплата за работу в ночную смену должна производиться в случае, если не менее 50 процентов ее продолжительности приходится на ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра).*

3.8. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска на предприятии 28 календарных дней.

Комментарий: Пункт дублирует норму ч. 1 ст. 115 ТК РФ.

3.9. Ежегодные дополнительные отпуска представляются:

- 1) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно утвержденного работодателем и согласованного с профсоюзным комитетом Перечня профессий и должностей - до 12 рабочих дней.

Комментарий:

В ч. 2 ст. 117 ТК РФ установлено, что перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В настоящее время дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный

отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22.

2) работникам предприятия, отработавшим на заводе не менее 5 лет, предоставляется 3 календарных дня за непрерывный стаж работы за счет прибыли предприятия.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.10. Работникам завода представляется краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы, не ниже установленного минимума при:

- первичном заключении брака- 2 дня;
- праздновании супругами:
 - 50 лет супружеской жизни (золотой свадьбы) - 1 день
 - 30 лет супружеской жизни (жемчужной свадьбы) - 1 день
 - 25 лет супружеской жизни (серебряной свадьбы) - 1 день
- смерти близких родственников (супругов, детей, братьев, сестер, родителей жены, мужа) - 3 дня.

3.11. Представляется, по желанию женщин накануне отпуска по беременности и родам, отпуск на два месяца без сохранения заработной платы. Основание: справка врача и личное заявление (этот период исключается при расчете среднего заработка).

3.12. Ежегодный отпуск работникам предоставляется в соответствии с утвержденными и согласованными с профсоюзным комитетом графиками отпусков.

Комментарий:

Здесь степень участия профсоюзного комитета повышена – вместо учета его мнения предусмотрено согласование с ним графика отпусков (в соответствии с ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Работодатель обязуется:

4.1. В области выплаты заработной платы

4.1.1. Выдавать всем работникам предприятия по истечении месяца работы согласованный с профсоюзом расчетный лист.

Комментарий:

Здесь степень участия профсоюзного комитета повышена – вместо учета его мнения предусмотрено согласование с ним (в соответствии с ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

Но правильнее будет записать, что согласуется форма расчетного листка (см. ч. 2 ст. 136 ТК РФ).

4.1.2. Заработную плату выплачивать не менее чем два раза в месяц в кассе завода и через уполномоченных цехов, отделов и других структурных подразделений. До 15 числа выплачивать заработную плату за прошедший месяц, до 25 числа текущего месяца – аванс.

Комментарий:

Трудовое законодательство не содержит понятия "аванс".

Этот пункт следует изложить следующим образом:

"Заработную плату за первую половину месяца выплачивать до 25 числа текущего месяца, окончательный расчет производить до 15 числа следующего месяца".

4.1.3. Выдавать ссуды работникам завода по согласованию с профсоюзным комитетом, исходя из финансовых возможностей предприятия (в исключительных случаях).

Комментарий: *Здесь непонятно к чему относится исключительность – к выдаче ссуд или к учету финансовых возможностей.*

4.1.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующий в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, не дожидаясь обращения работника в орган по разрешению трудового спора.

Комментарий:

Статья 236 ТК РФ устанавливает, что конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

Поэтому норму ТК РФ следует переписывать в коллективный договор, даже если размер процентов составляет одну трехсотую от ставки рефинансирования. Но следует стремиться повысить размер процентов (например, одна двухсотая).

4.1.5. При недостатке средств на счете завода выплату заработной платы производить по графику согласованному с профсоюзным комитетом.

4.1.6. Отпуск дорогостоящих товаров из завода по соглашению сторон производить в кредит: 50 процентов стоимости товара – оплата наличными, 50 процентов – в счет заработной платы работников с погашением суммы за 2 месяца.

4.1.7. Все виды выпускаемой заводом продукции, а также товары и продукты питания, приобретаемые по бартеру, продавать в заводских магазинах работникам завода с торговой наценкой не более 5 процентов установленной предприятием.

Комментарий:

Пункты 4.1.6 и 4.1.7 не относятся к оплате труда, гарантийным и компенсационным выплатам. Их следует перенести в раздел "Социальные гарантии и компенсации".

4.2. В области оплаты труда.

4.2.1. Проводить политику, направленную на повышение уровня реальной заработной платы работников в соответствии со стоимостью их рабочей силы, за счет роста объемов производства, производительности труда, режима экономии, внедрения прогрессивных систем оплаты труда.

4.2.2. Производить оплату труда работникам в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников на предприятии», утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 5).

4.2.3. Установить размер тарифной ставки повременщика первого разряда тарифной сетки рабочих при 7-ми, 8-ми часовом рабочем дне 10-56,9 руб. в расчете в среднем за месяц 1765 руб. (Приложение № 6).

Производить два раза в год (II и IV кварталы) индексацию заработной платы в зависимости от роста величины прожиточного минимума в целом по Тамбовской области для трудоспособного населения.

Комментарий:

В ст. 134 ТК РФ определено, что индексация заработной платы производится в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.

Лучше применять индекс потребительских цен, так как его рост превосходит рост величины прожиточного минимума.

4.2.4. Месячная заработная плата (включая доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее прожиточного минимума для трудоспособного по региону.

4.2.5. Установить кратность соотношения 10 процентов высокооплачиваемых и 10 процентов низкооплачиваемых работников (от общей численности за минусом руководителей, заключающих срочные контракты) не должна превышать семи раз.

4.2.6. Установить размер тарифной ставки (оклада) в структуре заработной платы не менее 60 процентов.

4.2.7. Производить станочникам, слесарям механосборочных работ, слесарям-инструментальщикам, котельщикам РМП, выполняющим работу ниже разрядов, чем квалификация работника, доплату межразрядной разницы за время выполнения этой работы с начислением коэффициента и премии на эту сумму.

Комментарий:

До 01.02.02 действовала норма ч. 2 ст. 86 КЗоТ, когда право на получение межразрядной разницы возникало у рабочих-сдельщиков, если это было предусмотрено коллективным договором. Сейчас в соответствии с ч. 3 ст. 150 работодатель обязан выплатить межразрядную разницу любому работнику со сдельной оплатой труда.

4.2.8. Установить дополнительное премирование работников завода за особые достижения в труде и в связи с юбилейными датами:

- 45 лет женщинам – в размере 30 процентов от минимального оклада рабочего первого разряда, установленного предприятием;
- 50 лет женщинам, мужчинам – в размере 40% от минимального оклада рабочего первого разряда, установленного предприятием;
- 55 лет женщинам, мужчинам - в размере 40% от минимального оклада рабочего первого разряда, установленного предприятием;

- 60 лет мужчинам - в размере 30 % от минимального оклада рабочего первого разряда, установленного предприятием.

4.2.9. Производить исчисление среднего заработка на предприятии для начисления отпусков, компенсаций и пособий из расчетного периода 3-х календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связана соответствующая выплата.

Комментарий:

ТК РФ предусматривает выплаты работникам из расчета средней заработной платы не только при оплате отпусков, выплате компенсации за неиспользованные отпуски, но и во многих других случаях (участие в коллективных переговорах, временный перевод на другую работу, оплата времени простоя, выплата выходного пособия и др.).

В ч. 3 ст. 139 ТК РФ для всех случаев расчета среднего заработка (за исключением расчета среднего заработка для оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски) установлен расчетный период 12 месяцев.

В ч. 4 ст. 139 ТК РФ установлены правила расчета среднего заработка для оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, предоставляемый в календарных днях.

В ч. 6 ст. 139 ТК РФ определено, что в коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Поэтому, устанавливая периоды для расчета средней заработной платы, необходимо иметь в виду все случаи выплат и учитывать положение работников.

4.2.10. Оказывать материальную помощь работникам завода. Максимальный размер материальной помощи одному работнику определить в размере 200 рублей без учета материальной помощи к отпуску и специальных выплат, в остальных случаях только с подписью директора завода, согласованной с председателем профсоюзного комитета.

По возможности оказывать материальную помощь на оплату счетов на лечение, операции (частично).

4.2.11. При уходе в отпуск всем работникам завода оказывать один раз в год материальную помощь в размере 20 % от минимального оклада установленного предприятием.

4.2.12. Установить единовременную помощь к отпуску одному из родителей, имеющих 3-х и более детей (до 16-летнего возраста) по 20 % от минимального оклада рабочего 1 разряда установленного предприятием на каждого ребенка.

4.2.13. В случае направления в служебную командировку возмещать расходы по проезду, найму жилого помещения, согласно Положению об оплате труда.

Комментарий:

Статья 168 ТК РФ устанавливает, что порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации. Поэтому

необходимо иметь соответствующий локальный нормативный акт (на данном ФГУП - это Положения об оплате труда).

4.3. В области нормирования труда:

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

Перечень нормативных материалов по труду, действующих на момент подписания сторонами Договора представлен в приложении № 7.

4.3.2. Доводить нормы трудовых затрат или описание трудовых обязанностей работника до каждого рабочего места.

4.3.3. Не производить замену и пересмотр норм в связи ростом заработной платы работников за счет индексации, связанной с ростом потребительских цен.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

Стороны договорились:

5.1. Сокращение численности работающих на предприятии допустимо только в случаях, обоснованно подтвержденных экономической необходимостью, с предоставлением высвобождаемым работникам льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

5.2. Установить, что массовым увольнением считается увольнение 3-х и более процентов численности работников предприятия в течение 90 календарных дней. Все вопросы, связанные с массовым высвобождением работников в цехах, производствах или иных структурных подразделениях согласовывать с профсоюзным комитетом предприятия, а в целом по предприятию - с Центральным комитетом профсоюза.

Комментарий: Этот пункт воспроизводит положения Отраслевого соглашения поэтому необходимо сделать на него ссылку.

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможности расторжения трудовых договоров с работникам предприятия работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету предприятия и органу службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение может привести к массовому увольнению работников не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Комментарий:

Этот пункт дублирует ч. 1 ст. 82 ТК РФ и п. 2 ст. 25 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации".

5.4. Совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации предприятия, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения предприятия.

5.5. При сокращении численности или штата работников предприятия преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий,

предусмотренных статьей 179 Трудового Кодекса РФ, при равной производительности труда представлять работникам:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшим на предприятии более 15 лет.

Комментарий:

Часть 3 ст. 179 ТК РФ определяет, что коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

5.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

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

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит по согласованию с профсоюзным комитетом режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

5.8. При перепрофилировании предприятия производить профессиональную переподготовку высвобождаемых работников в соответствии с условиями создания новых рабочих мест и сохранять за ними среднюю заработную плату на период обучения.

5.9. При необходимости переквалификации работников с отрывом от производства сохранять за ним среднюю заработную плату на весь срок обучения.

Комментарий: Пункт дублирует нормы ст. 187 ТК РФ.

5.10. Работники, связанные с выполнением работ по обслуживанию объектов (установок, оборудования) повышенной опасности, а также объектов, подконтрольных органам государственного надзора, проходят периодическую проверку знаний по безопасности труда на соответствие требованиям, предъявляемым к данной профессии.

Перечень профессий работников, по которым требуется проверка знаний, и состав экзаменационной комиссии прилагается (приложение № 8).

При получении работником неудовлетворительной оценки, повторную проверку знаний назначать не позднее одного месяца.

5.11. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника за недостаточную квалификацию, в состав аттестационной комиссии включается в обязательном порядке представитель профсоюзного комитета.

Комментарий: Пункт дублирует нормы ч. 3 ст. 82 ТК РФ.

5.12. Обучение детей работников предприятия, а также самих работников предприятия в учебных заведениях за счет средств предприятия производится на конкурсной основе на основании «Положения», согласованного с профсоюзным комитетом завода и утвержденного администрацией с публикацией списков.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме 1506, тыс. рублей.

6.2. Выполнить в установленные сроки:

комплекс организационно-технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, согласно приложению № , мероприятий по плану охраны окружающей среды и водных ресурсов.

6.4. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда во всех подразделениях предприятия.

Комментарий:

Статья 212 ТК РФ в числе обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда предусматривает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

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

Комментарий:

Статья 212 ТК РФ в числе обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда предусматривает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.6. Для всех поступающих на работу или переводимых на другую работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Комментарий:

Статья 212 ТК РФ в числе обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда предусматривает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

6.7. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников, уполномоченных по охране труда профгруппы, цехкома в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

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

Комментарий:

См. комментарий к п. 6.6.

Здесь следует оставить обучение уполномоченных по охране труда.

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

Комментарий:

Статья 212 ТК РФ в числе обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда предусматривает организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь (требуемых размеров) и другие средства индивидуальной защиты, моющие, смазывающие и обезжиривающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

Комментарий:

Статья 212 ТК РФ в числе обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда предусматривает приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.10. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам, направляемым для выполнения работ в другие цеха (на другие участки), специальной одежды и специальной обуви, предусмотренной установленными нормами для профессий и должностей цеха (участка);
- ремонт, стирку, сушку специальной одежды;
- работников горячих цехов и участков газированной подсоленной водой.

Комментарий:

Эти обязанности работодателя предусмотрены ч. 3 ст. 221 и ч. 1 ст. 223 ТК РФ.

6.11. Производить бесплатное протезирование зубов за счет средств завода работникам 1 участка цеха № 3 по производству НЦ, непосредственно занятым в кислотном производстве и проработавшим в этом производстве: для женщин - не менее 7, лет, для мужчин - не менее 10 лет.

6.12. Выдавать работникам производственных структурных подразделений завода бесплатно мыло в количестве 400 граммов в месяц..

6.13. Выдавать технологическому и ремонтному персоналу всех подразделений бесплатно полотенце в количестве одного погонного метра на 6 месяцев.

6.14. Представлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- лечебно-профилактическое питание по Перечню профессий и должностей согласно приложению № 9;

- сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, по Перечню профессий и должностей, утвержденному директором завода и согласованному с профсоюзным комитетом;
- молоко или другие равноценные пищевые продукты по Перечню профессий и должностей согласно приложению № 10.

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

- гибели работника в размере двухлетнего годового заработка погибшего;
- получения работником инвалидности:

I группа инвалидности – двукратного годового заработка пострадавшего;

II группа инвалидности - однократного годового заработка пострадавшего.

Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

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

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин, установленных Постановлением Правительства РФ от 6.02.1993 г. № 105.

6.17. Обеспечивать:

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств предприятия.

6.18. Производить обязательное за счет средств предприятия медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, полученных при исполнении ими трудовых обязанностей.

Комментарий:

ТК РФ установлены следующие обязанности работодателя:

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 22);

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212).

6.19. Обеспечить работников страховыми полисами за счет средств предприятия в соответствии с законом об обязательном медицинском страховании.

6.20. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

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

Комментарий:

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе

восемнадцати лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.00 г. № 163 (в ред. от 20.06.01).

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальные режимы труда.

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

Комментарий:

Статья 212 ТК РФ в числе обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда предусматривает организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Контроль за выполнением соглашения по охране труда является частью контроля за выполнением коллективного договора (см. п. 10.2).

6.22. Систематически проводить санитарный контроль за состоянием условий труда в цехах и отделах, санитарно-гигиенических факторов производственной среды, путем проведения лабораторных и инструментальных анализов (согласно плану).

6.23. Осуществлять трехступенчатый контроль за состоянием охраны труда на всех производственных участках.

6.24. Содержать в порядке заводскую территорию, обозначать и соблюдать требуемые габариты проходов, проездов, обеспечивать безопасность при эксплуатации внутривозового и цехового транспорта.

6.25. Обеспечить содержание и оснащение столовых, буфетов, медпунктов, санитарно-бытовых помещений в соответствии с нормами и санитарными правилами, а также своевременную подготовку зданий, помещений, территории, подъездных путей, пешеходных дорожек на территории предприятия к работе в осенне-зимних условиях.

6.26. Обеспечить технические кабинеты инвентарем, стендами, плакатами.

6.27. Сохранять место работы и среднюю заработную плату на время простоя работника из-за несоответствия рабочего места нормам охраны труда и промышленной санитарии.

Комментарий:

Статья 220 ТК РФ предусматривает сохранение места работы (должности) и среднего заработка на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

По данной норме коллективного договора сохранение места работы (должности) и среднего заработка распространяется также на случай отказа работника от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (см. ст. 379 ТК РФ).

6.28. Выделять денежные средства для приобретения наглядной агитации, правил, норм и другой нормативной литературы по ОТ и ТБ в размере не менее 30 тыс. руб. в год.

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

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

Комментарий:

Эти обязанности работника предусмотрены в ст. 214 ТК РФ.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Выделять участки под посадку картофеля всем желающим работникам завода с частичной компенсацией стоимости участка, исходя из финансовых возможностей завода.

7.2. Выделять по заявке трудовых коллективов автобус для туристических поездок, поездок на рыбалку, за грибами, автотранспорт для поездок на прополку, посадку, уборку картофеля.

7.3. Выделять денежные средства на новогодние подарки для детей работников предприятия (с рождением ребенка, учащихся школы по 11 класс).

7.4. Представлять работникам завода, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, путевки в санаторий-профилакторий «Лесная жемчужина» в количестве 40 шт. (согласно договору) с оплатой путевки не более 12 процентов от стоимости.

7.5. Финансировать содержание оздоровительного лагеря "Лесной городок".

7.6. Путевки в оздоровительный лагерь "Лесной городок" детям работников завода выдавать с оплатой не более 10% от общей стоимости путевки.

7.7. Приобретать за счет средств завода путевки в санатории, дома отдыха в порядке очередности подачи документов.

7.8. При присвоении звания «Ветеран труда» завода награждать работников памятными подарками.

7.9. При возможности оказывать ритуальные услуги работникам завода, а также бывшим работникам предприятия, отработавшим не менее 15 лет и ушедшим на пенсию с предприятия.

7.10. В случае смерти работников и при увольнении работников выплачивается денежная компенсация и материальная помощь к отпуску за все неиспользованные отпуска.

7.11. Выплачивать, в случае смерти работника предприятия, членам семьи умершего материальная помощь в размере двух минимальных месячных окладов рабочего 1 разряда, установленного предприятием, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций.

7.12. Оказывать материальную помощь:

- при смерти близких родственников (супругов, детей, родителей мужа, жены) в размере 500 рублей.

- при рождении ребенка в размере 300 рублей.

7.13. При первичном заключении брака оказывать материальную помощь работнику в размере 500 рублей при наличии свидетельства о браке.

7.14. Всем работникам завода, уволенным по сокращению численности (штата), имеющим стаж работы 15 лет и более на нашем предприятии выделять материальную помощь в размере 500 рублей.

7.15. В случае высвобождения работников в связи с проводимой конверсией, организовывать рабочие места для их трудоустройства и переквалификации. На весь период обучения производить выплату денежной компенсации, первые два месяца в размере средней заработной платы, а оставшийся период - в размере не ниже установленного минимального оклада рабочего первого разряда установленного предприятием.

7.16. Женщинам, в период отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, выплачивать ежемесячно компенсацию в размере 20 % от минимального оклада рабочего 1 разряда, установленного предприятием, с момента окончания больничного листа по беременности и родам.

7.17. Работникам завода, имеющим звание "Ветеран труда" завода, увеличивать вознаграждение за выслугу лет на 30%.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

8.1. Представлять профсоюзному комитету информацию по вопросам:

- о финансово-экономическом положении предприятия, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора;

- реорганизации или ликвидации предприятия;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом, иными Федеральными законами, учредительными документами предприятия, коллективным договором.

8.2. Учитывать мнение профсоюзного комитета при реорганизации, приватизации, финансовой несостоятельности и процедуре банкротства, а также при передаче в аренду, акционировании (с правом продажи другим лицам) отдельных подразделений (участков) или предприятия в целом.

Комментарий:

Статья 53 ТК РФ определяет учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных коллективным договором, как одну из основных форм участия работников в управлении организацией.

Данная норма коллективного договора называет эти случаи.

8.3. Безвозмездно предоставить профсоюзному комитету:

- оборудование, отапливаемое и электрифицированное помещение, транспорт, средства связи, канцелярские принадлежности, множительную технику, компьютерный учет;
 - производить ремонт и уборку помещения;
- и другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

Комментарий:

Целесообразно конкретизировать: какое именно помещение, оргтехника, номера телефонов и др..

Можно все это отразить в отдельном договоре работодателя и профсоюзного комитета и приложить к коллективному договору.

8.4. Представлять:

- председателям цеховых комитетов профсоюза, членам профсоюзного комитета, уполномоченным по охране труда право беспрепятственно посещать все подразделения предприятия, где работают члены профсоюза;
- не освобожденным председателям цеховых комитетов, членам профкома, членам ревизионной комиссии профкома, уполномоченным по охране труда 2 часа рабочего времени в неделю с сохранением заработной платы для выполнения ими общественных обязанностей.
- время с сохранением заработной платы для участия в конференциях съездах, семинарах, учебных сборах.

8.5. Перечислять профсоюзному комитету средства на расчетный счет:

- в размере 0,3 процента от фонда оплаты труда работников завода согласно утвержденной смете на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;
- в размере 0,05% от фонда оплаты труда работников завода в соответствии с Положением о распоряжении материальной помощи ветеранам труда и ВОВ.

8.6. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы, по письменному заявлению работников, членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном уставом профсоюза.

8.7. Производить перечисление членских профсоюзных взносов и денежных средств профсоюзному комитету одновременно с выдачей заработной платы (не позднее 3-х дней после выдачи заработной платы).

Комментарий:

Часть 5 ст. 377 ТК РФ предусматривает, что порядок перечисления членских профсоюзных взносов определяется коллективным договором. Данная норма определяет этот порядок.

Необходимо также предусмотреть перечисление денежных средств из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза (см. ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

8.8. Распространить на освобожденных профсоюзных работников дополнительные условия оплаты труда (премирование, оказание материальной помощи, премирование по итогам работы за квартал), другие виды материального

вознаграждения и социальные гарантии, действующие на предприятии и предусмотренные коллективным договором.

8.9. Обеспечить возможность участия председателя профсоюзного комитета при принятии управленческих решений с правом решающего голоса (имеется в виду членство в правлении, коллегии, совете руководителей подразделений, и иных формах коллективного управления).

Комментарий:

В данной норме коллективного договора реализовано право работников на участие в управлении организацией через своих представителей (см. статьи 52 и 53 ТК РФ).

8.10. Предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности предприятия. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

8.11. Увольнение работников, входящих в выборный коллегиальный профсоюзный орган предприятия, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, проводить только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Комментарий:

Постановлением Конституционного Суда РФ от 24.01.02 признаны не соответствующими Конституции РФ ч. 2 ст. КЗоТ и п. 3 ст. 25 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в той части, в какой ими не допускается без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

На этом же основании не должна применяться норма о необходимости получения предварительного согласия на увольнение работника, входящего в состав профсоюзных органов и не освобожденного от основной работы, в случае неоднократного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей (ч. 1 ст. 374 ТК РФ).

Не должна применяться в указанной части и данная норма коллективного договора.

8.12. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда для выполнения, возложенных на них функций.

8.13. Признать право технической инспекции профсоюза на расследование несчастных случаев на производстве, на остановку станков, оборудования, участков, цехов в опасных и особо опасных производствах в случае грубых

нарушений требований техники безопасности, угрожающих жизни или здоровью работников.

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ И ПРОВЕДЕНИЯ ПРОЦЕДУР БАНКРОТСТВА ПРЕДПРИЯТИЯ

Стороны договорились:

9.1. В условиях проведения процедур банкротства решение о судьбе предприятия принимается с учетом мнения профсоюзного комитета и его предложений по смягчению последствий проведения этих процедур.

9.2. Первичная профсоюзная организация имеет право назначать представителя работников - лицо, уполномоченное работниками представлять их законные интересы при проведении процедуры банкротства.

9.3. В случае признания предприятия банкротом и осуществления мероприятий по его ликвидации (реорганизации) коллективный договор сохраняет свое действие на весь период проведения этих мероприятий до момента полного расчета всех работников в соответствии с действующим законодательством.

Комментарий: Пункт дублирует нормы ст. 43 ТК РФ.

9.4. В случае осуществления санации предприятия или признания его банкротом разработать социальный план, направленный:

- на поддержку экономики предприятия при санации (участие трудового коллектива работников в перепрофилировании производства на выпуск новой конкурентоспособной продукции, повышение квалификации работников, временное снижение заработной платы для сохранения рабочих мест, сокращение рабочего дня или уход в вынужденные отпуска);
- смягчение социальных последствий при сокращении работников (возможные передвижения с одних рабочих мест на другие, составление списка сокращаемых и установление сроков увольнения, определение общих объемов и размеров компенсации).

9.5. Работодатель обязуется доводить до сведения работников информацию о производственном и финансовом положении предприятия, вырабатывать совместно с профсоюзным комитетом критерии, по которым будет осуществляться сокращение.

9.6. В случае признания предприятия несостоятельным (банкротом) предусматриваются следующие мероприятия:

- сохранение не менее 70% рабочих мест;
- предоставление увольняемым работникам вакантных мест по другим специальностям на предприятии (при их наличии);
- досрочный перевод на пенсию работников, пенсионный возраст которых должен наступить не ранее, чем через два года, с выплатой им пенсии за счет предприятия (при отказе службы занятости).

9.7. Для защиты прав работника при ликвидации предприятия настоящим коллективным договором за профсоюзным комитетом закрепляется право:

- общественного контроля за ходом ликвидации на всех этапах ее проведения;

- своевременного ознакомления с материалами, готовящимися в ходе ликвидации и экспертизы этих материалов;
- привлекать для контроля представителей вышестоящих профсоюзных органов.

9.8. При ликвидации предприятия претензии работников по коллективному договору удовлетворяются из имущества предприятия в соответствии действующим законодательством.

Вопросы, не оговоренные коллективным договором, могущие нанести ущерб интересам профсоюзной организации, работодатель обязуется каждый раз выносить на рассмотрение профсоюзного комитета предприятия.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Данный коллективный договор действует в течение двух лет с момента его подписания и продлевается на срок не более 3 лет, если ни одна из сторон за три месяца до окончания указанного срока не заявит о своем желании прекратить его действие или внести изменения.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, созданной из представителей работодателя и профсоюзного комитета (совместное решение № 73 от 09.02.04 г.).

Комментарий:

Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений образуется из представителей работодателя и представителей работников, а не профсоюзного комитета.

При обнаружении нарушений выполнения колдоговора стороны обязуются не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации и принять решения, являющиеся обязательными к выполнению.

10.3. Стороны обязуются на заседаниях комиссии по регулированию социально-трудовых отношений:

- рассматривать и вносить по согласованию сторон в настоящий коллективный договор изменения и дополнения, поступившие в течение срока его действия;
- проводить анализ острых социально-экономических ситуаций на предприятии, вырабатывать меры по их размещению, устранению предпосылок возникновения трудовых споров;
- проводить проверки выполнения коллективного договора.

10.4. Профсоюзный комитет для контроля за выполнением коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий и актива, заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения положений договора.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.6. При наступлении условий, требующих дополнений или изменений коллективного договора, заинтересованная сторона вносит соответствующие

предложения о проведении переговоров. Переговоры возобновляются в течение 2 недель после внесения предложений.

Предлагаемые изменения и дополнения вносятся в колдоговор лишь по обоюдному согласию.

10.7. Работодатель и профсоюзная организация договорились, что ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить действие принятых на себя обязательств.

10.8. Один раз в полгода комиссия информирует коллектив о ходе выполнения договора на расширенных заседаниях профкома, через заводскую газету.

10.9. В целях более действенного выполнения принятых обязательств и контроля за выполнением работодатель назначает ответственных за конкретные мероприятия коллективного договора (приложение №).

10.10. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Комментарий:

Пункт дублирует норму ч. 1 ст. 50 ТК РФ.

10.11. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

10.12. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового колдоговора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений.

* * *

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФГУП "ФНПЦ "НИИ прикладной химии" на 2005-2007 годы.

г. Сергиев Посад

Утвержден на конференции трудового коллектива

30 ноября 2004 года.

Комментарий.

С введением в действие ТК РФ произошло кардинальное изменение в компетенции комиссии на уровне организации. Если в соответствии с ч. 1 ст. 7 Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях" в полномочия комиссии входило ведение переговоров и подготовка проекта коллективного договора, то ч. 7 ст. 35 ТК РФ добавляет и заключение коллективного договора. Поэтому должны быть внесены существенные коррективы. Общее собрание (конференцию), к которому мы привыкли за столько лет, проводить не только не требуется. Его проведение противоречит ТК РФ. Утверждение коллективного договора общим собранием (конференцией) разрушает компетенцию комиссии, установленную ТК РФ.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на Федеральном государственном унитарном предприятии "Федеральный научно-производственный центр "Научно-исследовательский институт прикладной химии" (далее - "предприятие"), и составлен с учетом требований Отраслевого соглашения между Всероссийским профсоюзом работников оборонной промышленности, Федеральным агентством по промышленности (исх.№ 1/4А-16 от 23.06.2004), Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области годы и законодательных актов Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель - ФГУП «ФНПЦ «НИИПХ», именуемый далее «Работодатель», и работники указанного предприятия, именуемые далее «Работники».

Представителем Работодателя является директор ФГУП "ФНПЦ "НИИПХ", представителем Работников - Первичная профсоюзная организация Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности (Первичная профсоюзная организация), уполномоченная на представительство Уставом профсоюза в лице ее коллегиального органа – профсоюзного комитета, далее "Профсоюзный комитет".

Комментарий

В настоящем пункте стороны коллективного договора указаны в точном соответствии со ст. 25 и ч. 1 ст. 40 ТК РФ, а представители работодателя и работников — с ч. 1 ст. 33 и ч. 2 ст. 29. Ведение переговоров и заключение коллективного договора отнесено к компетенции профсоюзного комитета в соответствии с подп. 18 п. 2 ст. 48 Устава профсоюза.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений на предприятии, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников предприятия;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюзный комитет выступают равноправными и деловыми партнерами.

Комментарий

В настоящем пункте перечисляются некоторые основные принципы социального партнерства. В ст. 24 ТК РФ они относятся к взаимоотношениям сторон. Поэтому и принцип равноправия следует относить к сторонам. А профсоюзный комитет является органом представителя работников.

Следует отметить, что в тексте коллективного договора субъекты социального партнерства часто соотносятся неверно (например, работодатель — первичная профсоюзная организация, работодатель — профсоюзный комитет).

1.5 Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Комментарий

Основные права и обязанности работодателя и работника, которые являются сторонами данного договора, определены Правилами внутреннего трудового распорядка. Поэтому целесообразно в этом пункте сослаться на «Правила внутреннего трудового распорядка для работников ФГУП «ФНПЦ «НИИПХ»

Работодатель обязуется:

- обеспечивать эффективное управление предприятием;
- добиваться стабильного финансового положения предприятия;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов предприятия;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда.

Первичная профсоюзная организация как представитель Работников обязуется:

Комментарий:

*Первичная профсоюзная организация не является стороной договора, а только представляет интересы одной из сторон (работников), поэтому и не может иметь обязательств по данному договору. В соответствии с практикой эти обязательства могут быть включены в **раздел 8** данного коллективного договора.*

- способствовать устойчивой деятельности предприятия присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- содействовать повышению уровня жизни работников, улучшению условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, отраслевого и трехстороннего регионального соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в организации в соответствии с законодательством;

- имеющимися средствами принимать меры по устранению предпосылок возникновения трудовых конфликтов, в случае их возникновения стремиться разрешить ситуацию без остановки производства;
- осуществлять защиту трудовых и социальных прав и интересов работников в органах государственного контроля и судебных органах;
- выходить с рекомендациями по медицинскому обслуживанию работников, оздоровлению их в санаториях, оздоровлению детей работников в детских оздоровительных лагерях;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем положений коллективного договора, не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

Комментарий

Часть 2 ст. 41 ТК РФ предусматривает возможность включения в коллективный договор обязательства работников об отказе от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора. Последний же абзац можно толковать как отказ от забастовки вообще. Представляется, что это неверно.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан исходя из содержания отраслевого и Московского областного регионального трехстороннего соглашений. В случае, если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в течение месяца провести переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников предприятия.

1.8. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 01.01.2005 г.

Комментарий

Коллективный договор вполне подпадает под конституционную норму (п. 3 ст. 15): любые нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, не могут применяться, если они не опубликованы официально для всеобщего сведения.

Порядок вступления коллективного договора в силу следует подчинить особой регламентации.

1. *Применяются только те коллективные договоры, которые официально опубликованы.*
2. *Датой принятия коллективного договора считается день подписания его сторонами в окончательной редакции.*
3. *Коллективный договор подлежит официальному опубликованию в виде отдельного издания в течение 7 дней после дня его подписания сторонами (этот срок согласуется со сроком направления коллективного договора для уведомительной регистрации).*
4. *Коллективный договор вступает в силу одновременно во всей организации по истечении 10 дней после дня его официального опубликования, если самим коллективным договором не установлен другой порядок вступления его в силу.*

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1 Условия найма, увольнения, соблюдения работниками трудовой дисциплины регулируются в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ, законодательными актами, Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2 Работодатель и Первичная профсоюзная организация договорились:

- работодатель заключает трудовой договор с работником, поступающим на предприятие, в письменной форме, в двух экземплярах;

Комментарий

Абзац дублирует ч. 1 ст. 67 ТК РФ.

- считать основной формой заключение трудового договора – «на неопределенный срок»;

- работодатель имеет право заключать с работниками срочные трудовые договора на определенный срок;

- формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются службой кадров и согласовываются с профсоюзным комитетом;

- при заключении трудового договора работник по желанию может воспользоваться консультацией профсоюзного комитета;

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

Комментарий

Пункт дублирует ТК РФ (ст. 60, ст. 72).

2.4. Работодатель и Первичная профсоюзная организация пришли к соглашению:

- принимать на работу молодых специалистов, окончивших дневные отделения высших учебных заведений с гарантиями и льготами в соответствии с

Положением (приложение 2);

- создавать работникам предприятия благоприятные условия на производстве для повышения квалификации и закрепления в коллективе;

- при рассмотрении любых вопросов дисциплинарной ответственности доказательство вины работников лежит на администрации, а любое отклонение от установленной процедуры и сроков вынесения дисциплинарного взыскания со стороны работодателя дает основание профсоюзному комитету оспорить решение администрации в установленном порядке;

- работодатель обязуется рассматривать просьбы, заявления и предложения работников. Заявления и жалобы разрешаются в срок до одного месяца со дня поступления, а не требующие дополнительного изучения и проверки – не позднее

15 дней. Ответ должен быть дан в устной или, по просьбе работника, письменной форме.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

Работодатель и Первичная профсоюзная организация договорились:

3.1. Работодатель, в случае ликвидации предприятия, его подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства, влекущие за собой массовое сокращение количества рабочих мест, не менее чем за три месяца информирует профсоюзный комитет и представляет программу мероприятий (планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства).

Считать массовым сокращение более 3 процентов численности работников в течение 90 календарных дней.

Комментарий

В соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

3.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи, работающих на предприятии.

3.3. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ:

- лицам предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста;
- работникам, получившим производственную травму, профзаболевание на предприятии;
- лицам, в семье которых один из супругов имеет статус инвалида.

3.4. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штатов), не менее 8 часов в неделю для поиска новой работы.

3.5. Содействовать работникам, желающим повысить квалификацию, в прохождении переобучения и приобретении другой профессии, необходимой для предприятия.

3.6. Работникам, увольняемым по сокращению численности или штата согласно статье 81 пункт 2 Трудового кодекса РФ, при наличии вакантных должностей организовать обучение новым профессиям и переквалификацию за счет предприятия для трудоустройства на вакантные должности с выплатой средней заработной платы за весь срок обучения.

3.7. Создавать условия для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.8. Устанавливать по просьбе работников, обучающихся в высших, средних специальных, средних общеобразовательных учебных заведениях без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких, скользящих графиков работы и др.).

3.9. Работникам, прошедшим переподготовку и повысившим профессиональную квалификацию, создавать приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда категории при наличии на предприятии вакансий.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени на предприятии определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и согласованными с Профсоюзным комитетом графиками сменности, применяемыми на работах с длительным производственным циклом, превышающим допустимую продолжительность ежедневной работы, и с целью более эффективного использования оборудования. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.2. Предприятие работает в режиме 5-ти дневной рабочей недели, выходные дни – суббота, воскресенье. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. В соответствии с нормой продолжительности труда на предприятии разработан и согласован с Профсоюзным комитетом бюджет рабочего времени предприятия на год. Этот бюджет предусматривает пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями и определяет продолжительность рабочего времени по месяцам и в целом за год (приложение № 3).

Для отдельных структурных подразделений и отдельных работников при сменной работе могут устанавливаться иные режимы работы по согласованию с Профсоюзным комитетом, но при этом суммированный учет рабочего времени за год не должен превышать нормального числа рабочих часов.

Комментарий

Очень важно, что в соответствии с ч. 2 ст. 111 ТК РФ установлен второй выходной день — суббота. Установление нормальной продолжительности рабочего времени дублирует ч. 2 ст. 91 ТК РФ.

4.3. Для работников с вредными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, согласно Списку работников, занятых постоянно во вредных условиях труда (приложение № 4).

4.4. С целью обеспечения ритмичного выпуска продукции и равномерной загрузки работой работников предприятия в течение года, в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса об очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, работодателем составляется, а затем согласуется с профсоюзным комитетом график отпусков предприятия.

Комментарий

В отличие от нормы ст. 123 ТК РФ п. 4.4 содержит согласование графика отпусков с профсоюзным комитетом. Это улучшает положение работников.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились:

5.1. Условия оплаты труда работников (размеры тарифной ставки или должностного оклада работника, доплат, надбавок и поощрительных выплат) указываются в трудовых договорах.

5.2. Заработная плата каждого работника структурного подразделения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, максимальным размером не ограничивается и определяется вместе с фондом заработной платы подразделения результатами работы подразделения и финансовым положением предприятия в целом.

5.3. Системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Комментарий

Пункт 5.3 дублирует ч. 2 ст. 135 ТК РФ.

5.4. В соответствии с Отраслевым и Московским областным трехсторонним региональным соглашениями размер минимальной заработной платы работника предприятия, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Московской области (включая доплаты, надбавки, премии и другие поощрительные выплаты).

5.5. На предприятии используются повременно-премиальная и сдельная формы оплаты труда, в отдельных случаях, определяемых характером, условиями и спецификой работы, могут применяться другие системы оплаты труда - аккордная, простая повременная, коллективная (бригадная), сдельно-премиальная и др.

5.6. При работе по сдельной системе оплаты труда перед началом работы необходимо выдавать рабочему наряд с указанием расценок на выполняемые работы.

5.7. Нормы труда пересматривать по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. Достижение высокого уровня выработки продукции отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра установленных норм труда.

5.8. Работодатель берет на себя обязательство:

- обеспечить среднемесячную заработную плату работников предприятия в размере не менее средней заработной платы по региону;
- оплату труда руководителей, специалистов, служащих структурных подразделений предприятия, а также отдельных рабочих с повременной оплатой труда производить на основании «Тарифных коэффициентов соотношения должностных окладов по категориям работающих» (приложение № 5) и персональным окладам, утверждаемым приказом директора;

- оплату труда рабочих основных и вспомогательных цехов производить на основании «Часовых тарифных ставок для рабочих производственных цехов и отделов ФГУП «ФНПЦ «НИИПХ»» (приложение № 6);

- премирование работников осуществлять по показателям и условиям, предусмотренным в Положении о премировании руководителей, специалистов и служащих ФГУП «ФНПЦ «НИИПХ» за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности и в Положении о премировании рабочих-повременщиков; (приложения № 7,8);

- дополнительные выплаты, надбавки, начисление средней заработной платы молодым специалистам производить согласно Положению о поощрении молодых специалистов (приложение № 2);

- размер доплат и условия их применения за работу в ночное время устанавливать согласно Положению (приложение № 9);

- оплату труда при совмещении профессий, выплаты доплат за руководство производственными бригадами и условия их применения производить согласно Положению (приложение № 10);

- выплату надбавок лицам, выполняющим обязанности ответственных по охране труда и технике безопасности, производить согласно Положению (приложение № 11);

- оплату труда сотрудников ВОХР осуществлять в соответствии с Положением об оплате труда сотрудников отряда ведомств охраны (приложение № 22);

- выплату надбавок за ученую степень производить согласно приказу от 29.12.2001 г. № 136/з (приложение № 12);

- выплату вознаграждений коллективам структурных подразделений и отдельным работникам за выполнение особо важных работ производить согласно Положению (приложение № 13);

- выплату надбавок должностным лицам, допущенным к государственной тайне, производить в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.10.1994 г. № 1161 и согласно приказам директора предприятия по их установлению;

- выплачивать вознаграждение за выслугу лет работникам предприятия согласно Положению о выплате вознаграждения за выслугу лет работникам ФГУП «ФНПЦ «НИИПХ»» (приложение № 14).

В течение срока действия коллективного договора, в случае необходимости, могут приниматься и вводятся в действие с учетом мнения профсоюза и другие положения по оплате труда работников, которые после подписания обеими сторонами являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

5.9. Стороны пришли к соглашению, что при выполнении работ на рабочих местах с тяжелыми, вредными и опасными, особо тяжелыми, вредными и опасными условиями труда (на которых согласно отраслевому перечню работ условия труда отличаются от нормальных) устанавливаются доплаты в повышенном размере, исчисляемые в процентах к тарифной ставке (окладу) в следующих размерах:

- 4, 8, 12%- на работах с тяжелыми, вредными, опасными условиями труда;

- 16, 20, 24% - на работах с вредными, опасными условиями труда.

Конкретные размеры повышенной заработной платы по перечню работ, рабочих мест устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета по результатам аттестации рабочих мест и начисляются за время фактической занятости работника на таких рабочих местах (приложение № 15).

При последующей рационализации рабочих мест, снижении степени тяжести, вредности, опасности условий труда установленные доплаты должны быть уменьшены или отменены полностью по результатам аттестации рабочих мест, с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.10. Работодатель обязуется:

- при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по работе более высокой квалификации;
- при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать 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, выплачивать им межразрядную разницу;
- при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохранить не менее двух третей тарифной ставки (оклада);
- время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя через руководителя структурного подразделения о начале простоя, оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;
- время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя через руководителя структурного подразделения о начале простоя, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада);

Комментарий

Предыдущие абзацы дублируют части 1-3 ст. 150, ч. 2 ст. 155, части 1-2 ст. 157 ТК РФ.

- при выплате заработной платы извещать каждого работника в письменной форме через выдачу расчетных листков о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В случае задержки заработной платы более 15 дней, работник может письменно предупредить работодателя через руководителя структурного подразделения и прекратить работу;

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца (аванс в счет заработной платы)-30 числа текущего месяца и окончательный расчет за отработанный месяц – 15 числа последующего месяца. При нарушении срока выплаты заработной платы БФО производит расчет денежной компенсации за нарушение сроков выплаты в размере не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в

срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета.

Днем выплаты заработной платы считать дату перевода денег в банк РФ. Выплата рассчитанной компенсации производится в последующем месяце.

Комментарий

Выплата компенсации в последующем месяце противоречит ст. 236 ТК РФ, где предусмотрена одновременная выплата задержанных сумм и процентов.

В целях сокращения затрат и повышения безопасности по доставке денежных средств на предприятие выплату заработной платы производить перечислением в банк на личные счета работников. По решению Работодателя допускается иная форма выдачи денежных средств.

5.11. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязуется осуществлять тарификацию работ, присвоение квалифицированных разрядов рабочим и категорий специалистам и служащим по действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих.

5.12. Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению о том, что все возможные случаи и вопросы, возникающие в практической деятельности в области оплаты труда, которые не урегулированы непосредственно данным договором, решаются в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства либо путем переговоров в порядке, установленном данным коллективным договором.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель и Первичная профсоюзная организация пришли к соглашению о сотрудничестве в деле сохранения и улучшения условий безопасности труда, и будут прилагать максимальные усилия в достижении этой цели.

6.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренных Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 г.

В целях сотрудничества по охране труда на предприятии создан совместный комитет (комиссия), в который на паритетной основе входят представители обеих сторон (Приказ №181 от 19.11.2004 г., приложение № 16).

6.2.1. Работники предприятия имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда или органами общественного контроля за соблюдением требований охраны труда;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

- компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

6.2.2. Профсоюзный комитете принимает участие в работе по повышению ответственности работников за:

- соблюдением требованиями охраны труда;

- правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты;

- обучением безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажом по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- немедленное извещение своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

6.3. Работодатель обязуется ежегодно разрабатывать, согласовывать с профсоюзным комитетом и обеспечивать своевременное выполнение Соглашения по охране труда (приложение 17).

6.4. Работодатель обязуется обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, моющих, смазывающих и обеззараживающих средств и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (приложение 18);

- замену, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также их обезжиривание и восстановление защитных свойств;

- выдачу мыла и полотенец работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, согласно установленным нормам (приложение 19);

- проведение за счет средств предприятия предварительных и периодических медицинских осмотров;

- работников, работающих во вредных и опасных условиях труда, бесплатным профилактическим питанием, молоком или кисломолочными продуктами по нормам и в установленные сроки (приложение 20, 21).

6.5. Работодатель обязуется предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день согласно перечню профессий и должностей (приложение 4,23);

- оформлять необходимую документацию для получения льготной пенсии по Спискам №1 и №2 в соответствии с перечнем профессий и должностей (приложение 24);

6.6. Работодатель обязуется обеспечить:

- условия труда женщин в соответствии с нормативно правовыми актами РФ;

- нормативные условия труда молодежи, исключить использование труда работников в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- установить по просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

6.7. Работодатель обязуется проводить:

- комплексные проверки состояния охраны труда, спецрежима и противопожарной безопасности, руководствуясь действующим Положением (приложение 25) согласно годовому графику;

- проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих работников, специалистов и других служащих в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда согласно перечню работ, профессий, должностей (приложение 26).

6.8. Работодатель обязуется за счет средств предприятия проводить обязательное медицинское страхование работников, страхование от несчастных

случаев на производстве и профессиональных заболеваний и других видов социального страхования согласно законодательству РФ.

6.9. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- при необходимости проводить работу по обследованию условий труда в структурных подразделениях с отнесением затрат по статье «Охраны труда»;
- продолжить работу по аттестации рабочих мест в структурных подразделениях предприятия.

6.10 . Работодатель считает необходимым постоянно проводить мероприятия по усилению пожарной безопасности:

- обеспечивать инструктаж и обучение рабочих и служащих пожарнотехническому минимуму, выполнять в полном объеме мероприятия противопожарной защиты;
- к рабочим, руководителям, специалистам и служащим, нарушившим правила пожарной безопасности, принимать меры дисциплинарного и материального воздействия.

6.11. Работодатель в лице руководителей структурных подразделений всех уровней обязан обеспечивать создание здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте.

6.12. В соответствии с отраслевым соглашением Работодатель выплачивает за счет себестоимости выпускаемой продукции единовременное пособие семье работника, погибшего при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытаниях вооружения и военной техники в размере десятикратного годового заработка погибшего.

При получении инвалидности от несчастного случая или профессионального заболевания при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытаниях вооружения и военной техники выплачивается пособие в размере:

- I группа – пятикратного годового заработка пострадавшего;
- II группа – трехкратного годового заработка пострадавшего;
- III группа – двукратного годового заработка пострадавшего.

За каждый процент утраты трудоспособности вследствие повреждения здоровья по вине предприятия (в том числе при смешанной вине) выплачивается единовременное пособие в размере 20% среднемесячной заработной платы сверх установленных норм возмещения ущерба по действующему законодательству.

При наличии вины работника и вины подразделения (предприятия) Работодатель и Профсоюзная организация рассматривают вопрос о смешанной ответственности.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ ПРЕДПРИЯТИЯ

7.1. Работодатель и Первичная профсоюзная организация договорились систематически проводить работу по улучшению медицинского обслуживания, организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и отдыха детей в детских оздоровительных лагерях.

7.2. Работодатель обеспечивает:

- выдачу страховых полисов за счет средств предприятия в соответствии с законом об обязательном медицинском страховании;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, занятых работой во вредных условиях труда.

7.3. Работодатель обеспечивает, а профсоюзный комитет контролирует:

- содержание и оснащение столовой, буфета, медпункта, санитарно-бытовых помещений в соответствии с нормами и санитарными правилами эксплуатации;

- своевременную подготовку зданий, помещений, территорий, подъездных путей, пешеходных дорожек на территории предприятия (предприятие, полигон, транспортный цех) к работе в осенне-зимних условиях.

7.4. В соответствии с законодательством на предприятии создана постоянно действующая комиссия по регулированию социально-трудовых вопросов (Приказ №12 от 29.01.99 г.) в составе:

| | |
|-----------------------|-----------------------------------------|
| <u>Председатель</u> – | заместитель директора по общим вопросам |
| Зам. председателя - | председатель профсоюзного комитета |
| Члены комиссии - | начальник ПЭО |
| | начальник ОК |
| | начальник СОТ |
| | гл. бухгалтер |
| | зам. председателя профсоюзного комитета |
| | юрисконсульт |

Задача комиссии – регулирование социально-трудовых отношений.

Комиссия осуществляет свою деятельность на предприятии в период действия данного коллективного договора, руководствуясь Положением.

Комментарий

В ст. 35 ТК РФ предусмотрено, что для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, его заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Такая всеобъемлющая компетенция требует постоянно действующей комиссии.

И понимая это, стороны ее создали.

Комиссию следует назвать в соответствии со ст. 35 ТК РФ — "комиссия по регулированию социально-трудовых отношений".

Состав комиссии не свидетельствует о равноправности представителей сторон.

Настоящий пункт лучше перенести в раздел 1 "Общие положения".

7.5. Работодатель в соответствии с законодательством выплачивает все виды льгот, компенсаций и пособий, предусмотренных коллективным договором по представлению комиссии по социальным и трудовым вопросам.

7.6. Работодатель обязуется:

- предоставлять работникам предприятия, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, возможность приобретения льготных путевок (с оплатой 30% стоимости путевки), но не чаще одного раза в четыре года;

- при приобретении работнику предприятием путевок на санаторно-курортное лечение (льготных или за полную стоимость) производить компенсацию затрат на

оплату проезда к месту лечения и обратно по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда;

- выделять средства предприятия для обеспечения детей работников путевками в детские оздоровительные лагеря за 10% полной стоимости. Многодетным семьям, семьям с детьми –инвалидами, одиноким родителям гарантируется бесплатное получение путевки;

- выделять средства предприятия для обеспечения детей работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления за 10% их полной стоимости, а детей из многодетных семей, семей с детьми-инвалидами, детей одиноких родителей обеспечивать подарками и билетами бесплатно.

7.7. Работодатель и профсоюзный комитет считают обоснованным:

- оказание материальной помощи на лечение работникам предприятия согласно Положению (приложение 27, 31);

- представление беспроцентной ссуды и оказание платных услуг работникам предприятия согласно Положению (приложение 28,33);

- оказание помощи в проведении погребения работников предприятия и проработавших на предприятии не менее 20 лет пенсионеров согласно Положению (приложение 29);

- выделение материальной помощи в размере минимальной заработной платы на предприятии работникам в случае смерти близких родственников (родителей, супруга, детей), членам профсоюза дополнительно из профбюджета материальной помощи в размере, равном минимальному размеру оплаты труда РФ.

Комментарий

Выделение материальной помощи членам профсоюза из профбюджета не должно быть предметом коллективного договора.

7.8. Работодатель и профсоюзный комитет договорились:

- продолжить оказание социальной помощи работникам предприятия, проживающим в общежитие предприятия в соответствии с Положением (приложение № 32);

- за долголетний и добросовестный труд поощрять единовременной денежной выплатой работников, прекращающих работу на предприятии по возрасту в соответствии с Положением (приложение № 28);

- продолжить практику проведения Новогоднего вечера для работников предприятия и поздравления женщин предприятия с международным женским днем;

- оказывать помощь ветеранской организации предприятия.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

8.2. Работники предприятия поручают Первичной профсоюзной организации выступать представителем во всех вопросах, где законодательными актами РФ оговорено участие трудового коллектива.

Представителем работников, с согласия общего собрания (конференции) предприятия, является председатель первичной профсоюзной организации, которому поручается подписать данный договор.

Комментарий

Представителем работников назначены и первичная профсоюзная организация, и ее председатель. В соответствии с ч. 2 ст. 29 ТК РФ представителем работников должна быть первичная профсоюзная организация.

В Трудовом кодексе РФ понятие "трудоустройство" не употребляется.

Подписание коллективного договора со стороны работников предусмотрено в компетенции председателя первичной профсоюзной организации (подп. 19 п. 2 ст. 53 Устава профсоюза).

8.3. Профсоюзная принадлежность и участие в профсоюзной деятельности не может считаться достаточным основанием для отказа в приеме на работу и для увольнения.

8.4. Для нормальной работы Первичной профсоюзной организации и выполнения ею уставных функций Работодатель:

- предоставляет бесплатно профсоюзному комитету необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, связью, охраной для самого профсоюзного комитета и для проведения собраний работников;

Комментарий

Следует конкретизировать помещения, оборудование, средства связи и др.

- гарантирует бесплатные услуги по обработке и размножению документации, а также, при необходимости, транспортные средства;

- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, в соответствии со ст. 377 ТК РФ Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, указанные средства перечисляются в сроки окончательного расчета по зарплате за отработанный месяц;

Комментарий

Важно, что указан конкретный срок перечисления членских профсоюзных взносов.

- изыскивает возможность на выделение средств для ведения профсоюзным комитетом культурно-массовой работы;

8.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюзного комитета Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Комментарий

Следует конкретизировать перечень предоставляемой информации.

8.6. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета в решениях, касающихся форм оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюзного комитета исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего

коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.7. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзным комитетом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюзный комитет с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

8.8. Профсоюзный комитет вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу предложения Профсоюзного комитета и сообщать на их счет мотивированные ответы.

8.9. Работодатель обеспечивает участие: председателя Профсоюзного комитета или его заместителя в ежемесячных диспетчерских совещаниях и в других мероприятиях, где по должности необходимо его присутствие.

Представители Профсоюзного комитета в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по расследованию несчастных случаев на производстве и при необходимости при приемке зданий и сооружений.

8.10. Через средства информации, имеющиеся в организации, Профсоюзный комитет вправе информировать работников о деятельности профсоюза, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.11. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время одного профсоюзного собрания (конференции) в год при условии заблаговременного согласования Профсоюзным комитетом времени его проведения (не позднее чем за 30 дней).

8.12. Освобожденные выборные и штатные профсоюзные работники первичной профсоюзной организации обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами как и другие работники предприятия в соответствии с коллективным договором.

8.13. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, представителям профсоюза в комиссиях организации предоставляется свободное время 2 часа в неделю с сохранением среднего заработка за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей.

8.14. Члены профсоюзных органов, представители профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

8.15. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ И ПРОВЕДЕНИЯ ПРОЦЕДУР БАНКРОТСТВА ПРЕДПРИЯТИЯ

9.1. Работодатель и Первичная профсоюзная организация договорились, что в условиях угрозы проведения процедур банкротства решение о судьбе предприятия принимается с учетом мнения Профсоюзного комитета и его предложений по смягчению последствий проведения этих процедур.

9.2. В случае признания предприятия банкротом и осуществления мероприятий по его ликвидации (реорганизации) коллективный договор сохраняет свое действие на весь период проведения этих мероприятий до момента полного расчета всех работников в соответствии с действующим законодательством.

9.3. Работодатель и Профсоюзный комитет в случае осуществления санации предприятия или признания его банкротом договорились разработать социальный план, направленный:

- на поддержку экономики предприятия при санации (временное снижение заработной платы для сохранения рабочих мест, но не менее прожиточного минимума, участие трудового коллектива работников в перепрофилировании производства на выпуск новой конкурентоспособной продукции, повышение квалификации работников, сокращение рабочего дня или уход в вынужденные отпуска);

- смягчение социальных последствий при сокращении работников (возможные передвижения с одних рабочих мест на другие, составление списка сокращаемых и установление сроков увольнения, определение общих объемов и размеров компенсации).

Работодатель обязуется доводить до сведения работников информацию о производственном и финансовом положении предприятия, выработать совместно с Профсоюзным комитетом критерии, по которым будет осуществляться сокращение, и установить очередность увольнения работников.

9.4. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что в случае признания предприятия несостоятельным (банкротом) должны быть предусмотрены следующие мероприятия:

- гарантия сохранности не менее 70% рабочих мест;
- предоставление увольняемым вакантных мест по другим специальностям на предприятии;

- досрочный перевод на пенсию работников, пенсионный возраст которых должен наступить не ранее чем через два года, с выплатой им пенсии за счет предприятия (при отказе службы занятости).

9.5. Для защиты прав работника при ликвидации предприятия настоящим коллективным договором за Профсоюзным комитетом закрепляется право:

- общественного контроля за ходом ликвидации на всех этапах ее проведения ;
- своевременного ознакомления с материалами, готовящимися в ходе ликвидации и экспертизы этих материалов;

- привлекать для контроля представителей вышестоящих профсоюзных органов.

9.6. При ликвидации предприятия претензии работников по коллективному договору удовлетворяются за счет имущества предприятия в соответствии с действующим законодательством.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 15-дневный срок с момента его подписания.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, в Комитет труда и занятости Правительства Московской области на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно комиссией, созданной из представителей работодателя и профсоюзного комитета (Приказ №135 от 30.08.2004г.).

При обнаружении нарушений выполнения колдоговора стороны обязуются не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации и принять решения, которые являются обязательными к выполнению.

10.4. Профсоюзный комитет для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее. При необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем; заслушивает на своих заседаниях Работодателя о ходе выполнения положений договора.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным законом “О порядке разрешения коллективных трудовых споров”.

10.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством (ст. 54-55 Трудового кодекса РФ, ст. 5.28-5.31 КоАП).

10.7. При наступлении условий, требующих дополнений или изменений коллективного договора, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о проведении переговоров. Переговоры возобновляются в течение 2 недель после внесения предложений. Предлагаемые изменения или дополнения принимаются лишь по обоюдному решению сторон.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить действие принятых на себя обязательств.

10.8. Один раз в полгода комиссия информирует коллектив о ходе выполнения договора на расширенных заседаниях профкома, диспетчерских часах у директора, через средства наглядной информации.

10.9. В случае, когда отдельные положения коллективного договора входят в противоречие с законодательством, либо в силу объективных причин становится

очевидным невозможность их выполнения, стороны договариваются о приостановке их действия и проводят консультации в целях достижения договоренности об их изменении либо изъятии.

10.10. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.11. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

Директор ФГУП
«ФНПЦ «НИИПХ»

_____ Н.М. Вареных
«___» _____ 2004 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ А.Г.Максимов
«___» _____ 2004 г.

11. ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Приложение №1

Правила внутреннего трудового распорядка для работников ФГУП «ФНПЦ «НИИПХ».

2. Приложение №2

Положение о поощрении молодых специалистов.

3. Приложение №3

Бюджет рабочего времени ФГУП "ФНПЦ "НИИПХ"

4. Приложение № 4

Список работников НИИПХ, занятых постоянно в особо вредных условиях труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день по состоянию на 1 апреля 2004 г.

5. Приложение № 5

Тарифные коэффициенты соотношения должностных окладов по категориям работающих.

6. Приложение № 6

Часовые тарифные ставки для рабочих производственных цехов, отделов ФГУП «ФНПЦ «НИИПХ».

7. Приложение № 7

Положение о премировании руководителей, специалистов и служащих НИИПХ за основные результаты и производственно-хозяйственной деятельности.

8. Приложение № 8

Положение о премировании рабочих повременщиков.

9. Приложение № 9

Положение об оплате работы в ночное время.

10. Приложение № 10

Положение об оплате труда при совмещении профессий.

11. Приложение № 11

Положение об установлении и выплате надбавки лицам, выполняющим

обязанности ответственных по охране труда и технике безопасности.

12. Приложение № 12

Приказ № 136/з от 29.12.2001 г.

13. Приложение № 13

Положение о вознаграждении коллективов структурных подразделений и отдельных работников предприятия за выполнение особо важных работ.

14. Приложение № 14

Положение о выплате вознаграждения за выслугу лет работникам ФГУП «ФНПЦ «НИИПХ».

15. Приложение № 15

Перечень рабочих мест и работ, на которых устанавливается доплата рабочим за вредные условия труда.

16. Приложение № 16

Приказ №181 от 19.11.2004г.

17. Приложение № 17

Соглашение по охране труда.

18. Приложение № 18

Нормы выдачи спецодежды, спецобуви и других средств рабочим специалистам, руководителям и др. служащим ФНПЦ "НИИПХ".

19. Приложение № 19

Нормы выдачи мыла и полотенечной ткани в 2002 г.

20. Приложение № 20

Перечень рабочих мест, профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное получение талонов на лечебно-профилактическое питание

21. Приложение № 21

Перечень рабочих мест, профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное получение талонов на молоко.

22. Приложение № 22

Положение об оплате труда сотрудников отряда ведомственной охраны.

23. Приложение № 23

Перечень профессий рабочих с вредными и тяжелыми условиями труда, которым при непрерывном стаже работы на производстве свыше двух лет предоставляется ежегодный дополнительный отпуск в количестве трех рабочих дней.

24. Приложение № 24

Списки наименований профессий, пользующихся льготным пенсионным обеспечением.

25. Приложение № 25

Положение о проведении комплексной проверки цехов, отделов, лабораторий по охране труда, технике безопасности и спецрежима.

26. Приложение № 26

Перечень работ, профессий и должностей по обучению и проверке знаний по безопасности труда.

27. Приложение № 27

Положение об оказании материальной помощи на лечение работникам предприятия.

28. Приложение № 28

Положение об оказании платных услуг работникам предприятия.

29. Приложение № 29

Положение об оказании ритуальных услуг.

30. Приложение № 30

Положение о поощрении работников НИИПХ, прекращающих работу на предприятии по возрасту.

31. Приложение № 31

Положение об упорядочении приобретения и предоставления путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников предприятия.

32. Приложение № 32

Положение о социальной помощи работникам предприятия, проживающим в общежитии.

33. Приложение № 33

Положение о порядке предоставления беспроцентной ссуды работникам ФГУП «ФНПЦ «НИИПХ».

* * *

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ЮРИДИЧЕСКИХ ОСНОВ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры - это право или обязанность?

В РФ установлено "обоюдное принудительное признание" социального партнера. То есть представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления (ч. 2 ст. 36 ТК РФ).

Необходимо отметить, что ТК РФ, закрепляя добровольность принятия обязательств как принцип социального партнерства, не полностью реализует этот принцип в конкретной норме. Часть 2 ст. 40 обязывает стороны подписать коллективный договор на согласованных условиях по истечении 3 месяцев со дня начала коллективных переговоров даже при недостижении согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора.

Необходимо исходить из того, что во всех случаях договор — документ, принимаемый по взаимному согласию сторон. Следовательно, заключение коллективного договора зависит от добросовестности и разумности сторон, а также от их взаимного уважения как социальных партнеров. Обязательное заключение коллективного договора при отсутствии общей позиции по многим его положениям противоречит сущности социального партнерства, формализует коллективно-договорную практику.

Вместе с тем обязанность заключать коллективный договор предусматривает Устав нашего профсоюза. Но это обязанность совсем иного рода. Профсоюз выражает в этой норме свою исключительную заинтересованность иметь коллективный договор в каждой организации, где действует первичная профсоюзная организация. И указывает, кто конкретно обязан это делать практически. Такая обязанность не противоречит законодательству.

Трудовой кодекс РФ впервые ввел понятие "орган социального партнерства". Какова его компетенция в организации?

До введения в действие Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях" (23.04.92) действовал Порядок заключения коллективных договоров, установленный постановлением президиума ВЦСПС и Госкомтруда СССР от 20.08.71. В п. 7 Порядка было определено, что после одобрения проекта коллективного договора общим собранием (конференцией) рабочих и служащих администрация и комитет профсоюза подписывают его окончательный текст. Таким образом, общее собрание (конференция) рассматривалось как орган, директивный для обеих сторон.

В Законе РФ "О коллективных договорах и соглашениях" (ст. 12) общее собрание (конференция) рассматривается как орган только работников.

Несмотря на это, почти повсеместно заключение коллективного договора шло по старой схеме — проводилось общее собрание (конференция).

После введения в действие ТК РФ положение принципиально изменилось. Часть 1 ст. 35 ТК РФ унифицирует компетенцию комиссий всех уровней. Это:

- обеспечение регулирования социально-трудовых отношений;
- ведение коллективных переговоров и подготовка проектов коллективного договора, соглашений, их заключение;
- организация контроля за выполнением коллективного договора и соглашений.

Такая всеобъемлющая компетенция требует уже не целевой комиссии, а постоянно действующей, как Российская трехсторонняя комиссия на федеральном уровне. И в некоторых организациях комиссии по регулированию социально-трудовых отношений созданы (ФГУП "Федеральный научно-производственный центр "Научно-исследовательский институт прикладной химии", г. Сергиев Посад; ФГУП "Федеральный центр двойных технологий "Союз", г. Дзержинский).

Хотя компетенция комиссии на уровне организации урезана по сравнению с общей компетенцией, но и здесь есть кардинальное изменение. Если в соответствии с ч. 1 ст. 7 Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях" в полномочия комиссии входило ведение переговоров и подготовка проекта коллективного договора, то ч. 7 ст. 35 ТК РФ добавляет и заключение коллективного договора. Но на это мало кто обращает внимание.

А должны быть внесены существенные коррективы. Общее собрание (конференция), к которым мы привыкли за столько лет, проводить не только не требуется. Их проведение противоречит ТК РФ. Утверждение коллективного договора общим собранием (конференцией) разрушает компетенцию комиссии, установленную ТК РФ.

Но пока эта позиция о роли комиссии редко находит поддержку, а главное — практическое применение. Большинство придерживается прежних взглядов: непосредственно работники утверждают коллективный договор на общем собрании (конференции).

Стороны коллективного договора и их представители — кто они?

Следует различать:

- стороны коллективного договора (работники и работодатель);
- представителей работников и представителей работодателя;
- участников коллективно-договорного процесса (члены комиссии, специалисты, эксперты, посредники и др.).

Относительно сторон коллективного договора и их представителей до сих пор происходит путаница. В текстах нередко неправильно указаны одна или даже обе стороны. Чаще всего, как и 15 лет назад, записывают: "администрация и профсоюзный комитет".

В статье 25 ТК РФ прямо указано: сторонами социального партнерства являются работники и работодатели. Кроме того, из определения понятия "коллективный договор" видно, что он заключается работниками и работодателем.

Поэтому в тексте коллективного договора надо стороны и их представителей называть правильно. Соответствующее положение должно выглядеть, например, следующим образом:

"Сторонами коллективного договора являются работодатель — ФГУП "Смоленский электромеханический завод", именуемый далее "Работодатель", и работники указанной организации, именуемые далее "Работники". Представителем "Работодателя" является генеральный директор, представителем "Работников" — первичная профсоюзная организация Всероссийского профсоюза работников ..., именуемая далее "Первичная профсоюзная организация".

Но вместо этого в организациях занимаются не основанным на законе сочинительством:

– "сторонами коллективного договора являются генеральный директор ФГУП ... Иванов И.И., именуемый далее "Работодатель", и трудовой коллектив работников, от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ... в лице председателя первичной профсоюзной организации";

– "сторонами коллективного договора являются администрация предприятия как орган управления и представитель собственника имущества (работодатель) и профсоюзный комитет предприятия по поручению работающих по найму работников в лице председателя профсоюзного комитета".

Кто представляет работников?

Нормы Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях" инициировали длительные дискуссии и споры о множественности коллективных договоров и их действии по кругу лиц. Результат этих дискуссий наконец нашел отражение в ТК РФ:

- 1) в организации может быть заключен только один коллективный договор (ст. 37);
- 2) действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации (ст. 43).

Эти нормы существенно влияют на представительство работников.

Следует отметить, что законодатель продолжает оставаться явно непоследовательным. На федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях представителями работников признаются только

профсоюзы и их объединения. В организациях же представительство усложнено: представителями работников могут быть первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Законодатель, вероятно, хотел, чтобы при отсутствии первичной профсоюзной организации у работников мог быть иной представитель.

Представитель — первичная профсоюзная организация. Ключевое значение в определении положения первичной профсоюзной организации имеют нормы ст. 37 ТК РФ. Оно зависит от двух обстоятельств:

1) количества первичных профсоюзных организаций, действующих в организации;

2) количества работников, объединяемых первичной профсоюзной организацией (более или менее половины работников организации).

В соответствии с этим возможны 4 случая:

1. Первичная профсоюзная организация является единственной и объединяет более половины работников организации.

Здесь она имеет исключительное право заключить коллективный договор и следить за его выполнением. Международная организация труда (МОТ) допускает, что такого рода система не противоречит Конвенции № 87 "Свобода ассоциации и защита права на организацию", если законодательство или практика налагают на исключительного представителя обязательство **справедливо и в равной степени представлять всех заинтересованных трудящихся независимо от того, являются они членами профсоюза или нет** (выделено автором).

2. Первичная профсоюзная организация является единственной и объединяет менее половины работников организации.

В этом случае она должна предложить общему собранию (конференции) работников определить ее как полномочную сформировать представительный орган всех работников организации. Здесь может возникнуть конкуренция с иными представителями, избираемыми работниками.

3. Первичная профсоюзная организация не является единственной и объединяет более половины работников организации.

Здесь очень желательно, чтобы даже такая доминирующая первичная профсоюзная организация изначально (до вступления в переговоры) была ориентирована на создание единого представительного органа. Если она будет проводить подготовительную работу в одиночку, это неминуемо приведет к конфликту с другими представителями работников.

Но если единый представительный орган не создан в течение 5 календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации осуществляет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников.

4. Первичная профсоюзная организация не является единственной и объединяет менее половины работников организации.

Тут может быть несколько вариантов. Например,

– две первичные профсоюзные организации, объединяющие сообща более половины работников, создают единый представительный орган. Этот орган имеет право представлять интересы всех работников организации;

– две первичные профсоюзные организации, объединяющие сообщество менее половины работников, обращаются к общему собранию (конференции) работников с предложением — поручить им сформировать представительный орган всех работников организации.

Нередко бытует мнение, что для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора первичной профсоюзной организации требуется государственная регистрация. Это неправильно, поскольку такая регистрация необходима лишь для признания первичной профсоюзной организации юридическим лицом. Статус юридического лица она приобретает, в основном, для реализации прав и обязанностей в имущественных правоотношениях.

Иные представители, избираемые работниками, в соответствии со ст. 31 ТК РФ могут появиться только в двух случаях:

- 1) при отсутствии в организации первичной профсоюзной организации;
- 2) при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников.

Во втором случае очень важно уточнить, что имеется в виду единственная первичная профсоюзная организация. При наличии такой ситуации вопрос представительства должен быть решен общим собранием (конференцией) работников однозначно: либо это первичная профсоюзная организация, либо иной представитель.

Если существуют несколько первичных профсоюзных организаций, то вопрос о представительстве решается в их пользу в соответствии с ч. 4 ст. 37 ТК РФ.

Закон РФ "О коллективных договорах и соглашениях" в ст. 2 установил, что иные представители работников должны быть общественными объединениями в форме органов общественной самодеятельности, образованных на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченных им.

ТК РФ (ст. 31) определил иных представителей работников совершенно по-другому. Это могут быть представительный орган, несколько представителей и даже один представитель. Решение этого вопроса отнесено к компетенции общего собрания (конференции) работников.

Кто представляет работодателя?

Обычно работодателя представляет руководитель организации. Другое лицо может представлять работодателя, если оно уполномочено уставом организации, иным правовым актом (например, особым приказом (распоряжением) руководителя организации). В акционерных обществах уполномоченным органом может быть правление.

На практике почти всегда руководитель организации стремится остаться "над схваткой". Он назначает представителей в комиссию, но ограничивает их компетенцию ведением коллективных переговоров и подготовкой проекта коллективного договора. Окончательное рассмотрение проекта и заключение коллективного договора руководитель организации оставляет за собой.

Такое положение следует признать не соответствующим ТК РФ: нарушается принцип полномочности сторон и изменяется орган, заключающий коллективный

договор.

Поэтому порядок разработки и заключения коллективного договора, определенный сторонами и оформленный приказом по организации и решением представителей работников, должен содержать четкие положения: в работе комиссии участвует сам руководитель организации или назначенные им лица (но с полными полномочиями). Заключать коллективный договор должна комиссия.

Представители работодателя не могут вести переговоры и заключать коллективный договор от имени работников. Следует особо отметить, что ТК РФ определяет в качестве представителей работодателя не любых работников администрации, а только уполномоченных руководителем организации.

Ограничен ли круг социально-трудовых отношений, регулируемых коллективным договором?

Государство устанавливает пределы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. Выделим три способа установления этих пределов:

В статьях 5 и 9 ТК РФ закреплён фундаментальный принцип трудового права – не ухудшение положения работников по сравнению с нормативным правовым актом большей юридической силы. Следовательно, каждый нижестоящий в иерархии акт может улучшить положение работника по сравнению с вышестоящим актом, но не может его ухудшить.

В наших организациях, к сожалению, встречаются нарушения:

– "с работниками, достигшими пенсионного возраста, работодатель может заключать срочные трудовые договоры по занимаемым должностям" (но это противоречит статьям 57-59 ТК РФ);

– "дополнительный оплачиваемый отпуск может присоединяться к основному отпуску" (но в ст. 120 ТК РФ предусмотрено безусловное суммирование отпусков);

– "начисление компенсации производится при задержке выплаты заработной платы более одного месяца" (а в ст. 236 ТК РФ – "начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно");

– "выплату заработной платы работникам за отчетный месяц производить до 15 числа следующего месяца" (это следует понимать как выплату заработной платы один раз в месяц, что противоречит ст. 136 ТК РФ);

– "ежегодный дополнительный отпуск на работах с вредными условиями труда предоставляется продолжительностью 3 календарных дня" (а должно быть 7 или 14 календарных дней);

– "за прогул или появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения отпуск может быть перенесен на осенне-зимний период" (такое дисциплинарное взыскание в ст. 192 ТК РФ не предусмотрено).

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об

обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ч. 4 ст. 41 ТК РФ).

В Разделе III настоящих материалов указаны все статьи ТК РФ, которые содержат нормы, предусматривающие:

- обязательное коллективно-договорное регулирование;
- возможное коллективно-договорное регулирование.

Всего 56 статей.

Как реализовать право на информацию?

МОТ относит к особенно полезным положения, облегчающие доступ сторон к определенной информации. Это дает им возможность реалистически оценивать ситуацию и позволяет избегать случаев, когда ошибка в оценке или недостаток информации могут завести переговоры в тупик.

Право на получение от представителей работодателя информации, затрагивающей существенные интересы работников и необходимой для коллективных переговоров, является одним из основополагающих правомочий представителей работников. При этом с правом представителей работников на информацию соотносится обязанность представителей работодателя такую информацию предоставить. Со своей стороны, участники переговоров не должны разглашать полученные сведения, если они являются служебной или коммерческой тайной (части 7 и 8 ст. 37 ТК РФ).

Следует иметь в виду, что ч. 2 ст. 53 ТК РФ устанавливает право представителей работников получать от работодателя информацию по следующим вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Кроме того, ч. 6 ст. 370 ТК РФ определяет, что профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные лица по охране труда имеют право получать информацию о состоянии условий и охраны труда.

Предоставление информации по другим вопросам необходимо предусмотреть в коллективном договоре. При этом надо иметь в виду, что МОТ приняла специальную Рекомендацию № 129 "О связях между администрацией и работниками на предприятии" (1967). В ней указан достаточно широкий перечень вопросов, по которым работодатель должен предоставлять информацию.

В настоящее время в большинстве коллективных договоров содержатся только абстрактные обязательства. Например, "Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам".

Но есть и другие примеры. Так, коллективные договоры ФГУП «Котовский завод пластмасс» и ОАО «Мотовилихинские заводы» содержат перечни документов, которые представляются профсоюзному комитету.

Поскольку значительная часть информации, необходимой представителям работников, находится в исключительном ведении представителей работодателя,

представители работников могут встретиться с нежеланием предоставить ее. Часто представители работодателя ссылаются на сложность анализа, некомпетентность представителей работников и т.д. При разрешении таких конфликтов необходимо находить компромисс, исходя из того, что предоставление информации не должно ущемлять законных прав и интересов социальных партнеров, приводить к нарушениям законодательства, возникновению убытков.

Сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну, определяются законом и иными правовыми актами. Обширный перечень их содержится в постановлении Правительства РСФСР от 05.12.91 № 35 "О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну".

Разногласия — всегда ли есть смысл доводить дело до коллективного трудового спора?

Законодатель неудачно провел кодификацию Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях" и Федерального закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" и сам провоцирует коллективные трудовые споры. Что имеется в виду?

В ст. 38 установлена общая норма: урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров производится в порядке, установленном ТК РФ. Специальная ст. 40 совершенно правильно предлагает альтернативу: неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

Но в этой же статье содержится обязанность сторон составить протокол разногласий. А в соответствии с ч. 3 ст. 398 ТК РФ дата составления протокола является моментом начала коллективного трудового спора. То есть формально любые неурегулированные разногласия вне зависимости от их содержания и значимости, а главное вне зависимости от воли сторон, являются коллективным трудовым спором.

Кстати, трехмесячный срок для заключения коллективного договора усугубляет ситуацию. Раньше стороны должны были действительно серьезно разойтись. Теперь же любое документально зафиксированное разногласие есть коллективный трудовой спор.

Как выйти из положения? Итогом коллективных переговоров должны стать следующие документы:

1. Коллективный договор (включает все согласованные положения);
2. План дальнейших работ по дополнению коллективного договора (предусматривает положения, которые требуют продолжения переговоров);
3. Протокол разногласий (содержит положения, по которым представители работников намерены начать коллективный трудовой спор).

В связи со сказанным в ТК РФ следует внести изменения, исключая автоматическое открытие коллективного трудового спора при неурегулированных разногласиях сторон. Представители работников в любом случае должны выдвинуть требования.

Как регистрируется коллективный договор?

Статья 50 ТК РФ предусматривает процедуру уведомительной регистрации коллективного договора, которая осуществляется в соответствующем органе по труду. Обязанность направить в семидневный срок в указанный орган подписанные сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий возлагается на представителя работодателя.

Но почему-то этим в большинстве случаев занимаются профсоюзные представители. Этого не следует делать принципиально. Тем более, что с уведомительной регистрацией не связывается вступление коллективного договора в юридическую силу. Такое значение имеет не уведомительная регистрация, а акт подписания коллективного договора его сторонами.

В ст. 50 ТК РФ содержится важное положение, определяющее компетенцию органа по труду при осуществлении регистрации коллективного договора. Он должен выявлять условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, и сообщить об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор.

В настоящее время органы по труду нередко заставляют стороны изменять содержание коллективных договоров на свой манер. А это незаконно.

Какие нововведения содержит Трудовой кодекс РФ относительно действия коллективного договора?

До введения в действие ТК РФ коллективный договор был, по существу, бессрочным правовым актом. По истечении установленного срока он мог действовать до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор или не изменят, дополнят действующий.

Сейчас части 1 и 2 ст. 43 ТК РФ определяют, что коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и стороны имеют право продлить его действие на срок не более 3 лет. При этом число продлений не ограничено. Таким образом, автоматическое продление не предусмотрено.

Но во многих организациях продолжают воспроизводить нормы Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях".

В нынешних российских условиях ФНПР совершенно правильно рекомендовала членским организациям "обратить особое внимание при переговорах на резкое сокращение практики формальной пролонгации коллективных договоров".

Что касается действия коллективного договора по кругу лиц, то в ТК РФ (ч. 3 ст. 43) содержится норма о распространении действия коллективного договора на всех работников с учетом уровня его заключения: на всех работников организации; на всех работников филиала (представительства, иного обособленного структурного подразделения). Это одна из принципиальных новелл ТК РФ, положившая конец многолетней дискуссии.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

Изменение и дополнение коллективного договора

Коллективный договор принят и вступил в действие. Однако это только промежуточный финиш. Коллективный договор должен находиться в процессе постоянного совершенствования, которое должно осуществляться путем внесения изменений и дополнений.

Во-первых, коллективный договор во всем должен соответствовать законам и иным нормативным правовым актам. Поэтому следует вносить в него необходимые изменения и дополнения. Прошло 3 года, но в некоторых организациях коллективные договоры не приведены в соответствие с ТК РФ и применяются "постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ". Это является существенным недостатком.

Во-вторых, надо постоянно увеличивать количество нормативных положений.

В-третьих, практика применения коллективного договора обычно выявляет многочисленные проблемы. Это обуславливает необходимость совершенствования нормативных положений и механизма их реализации.

В-четвертых, надо исключать или заменять выполненные обязательственные положения.

Указанные направления деятельности комиссии должны еще больше убедить в необходимости организации ее работы на постоянной основе.

Какими видятся основные проблемные вопросы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и пути их решения?

Выше уже отмечались некоторые проблемы, которые не решены в законодательстве. В заключение есть смысл повторить их в качестве первоочередных задач по совершенствованию законодательства:

1. Надо сделать окончательный выбор в пользу Трудового кодекса РФ и дополнить его недостающими нормами. А Закон РФ "О коллективных договорах и соглашениях" надо признать утратившим силу. Его применение "постольку, поскольку он не противоречит ТК РФ" очень осложняет практическую работу.

2. В ч. 7 ст. 35 ТК РФ необходимо расширить компетенцию комиссии на уровне организации до унифицированной компетенции ч. 1 указанной статьи.

3. Со стороны работников право заключать коллективные договоры в организациях следует предоставить только профсоюзам, исключив иных представителей работников. Представительство должно осуществляться в зависимости от численности первичной профсоюзной организации плюс численности уполномочивших работников, не являющихся членами профсоюза. Такой учет обеспечит заинтересованность первичной профсоюзной организации представлять интересы нечленов профсоюза.

4. Необходимо в ТК РФ определить существенные условия коллективного договора. Под существенными понимаются условия, без достижения соглашения по которым коллективный договор не может считаться заключенным и не порождает социально-трудовых правоотношений. Такое решение повлечет за собой возможность подписания коллективного договора только при достижении согласия по всем существенным условиям.

5. Следует подчинить порядок вступления коллективного договора в силу особой регламентации, обеспечивающей его применение только после официального опубликования.

6. В ТК РФ следует внести изменения, исключающие автоматическое открытие коллективного трудового спора при неурегулированных разногласиях сторон.

* * *