**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Рекомендуемые приложения к Разделу I. Общие положения**

*Приложение № 1.01*

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о социальном партнерстве**

**Работодателя с Профсоюзной организацией**

**1. Общие положения**

1.01. Настоящее Положение устанавливает правовые и этиче­ские нормы взаимоотношений Работодателя (представителей Ра­ботодателя) с работниками, Трудовым коллективом и их представителем - первичной профсоюзной организацией. Исходя из того, что законодательством РФ предусмотрено равноправие и учет интересов сторон трудовых отношений (ст. 24 ТК РФ), а так же тот факт, что Работодателя и Трудовой коллектив объединяет единый интерес - обеспечение устойчивой и ритмичной работы Предприятия, повышение эффективности его деятельности, - Ра­ботодатель признает Трудовой коллектив с его представителем - профсоюзной организацией своим партнером, как в социально-трудовой, так и непосредственно связанной с ней производствен­ной сфере.

1.02. В соответствие с этим Работодатель строит свои отно­шения с Трудовым коллективом и Первичной профсоюзной орга­низацией на основе сотрудничества, направленного на повыше­ние заинтересованности Трудового коллектива, всех работников в улучшении работы Предприятия, укреплении его финансового положения, расширении возможностей для достижения более высоких производственных результатов, дальнейшего роста и раз­вития (часть 3, ст. 16 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**2. Основные положения партнерства**

2.01. Права работников по регулированию трудовых и соци­ально-экономических интересов с Работодателем представляет Первичная профсоюзная организация и ее Профсоюзный комитет во главе с председателем первичной организации, уполномочен­ные Трудовым коллективом на общем собрании (в соответствии со ст. 33 ТК РФ).

2.02. Помимо профсоюзного комитета, органом социального партнерства является Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (по ведению коллективных переговоров).

2.03. Социальное партнерство осуществляется в форме:  
проведения коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, согласованию в ходе них интересов сто­рон трудовых отношений и заключения коллективных договоров;

проведения взаимных консультаций (переговоров) по вопро­сам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечение соблюдения Работо­дателем гарантий трудовых прав персонала, совершенствования принимаемых на Предприятии нормативных правовых актов, со­держащих нормы трудового права;

участия представителей работников в управлении Предпри­ятием (ст. ст. 27, 52, 53 ТК РФ, раздел Х1У колдоговора и При­ложение № 14.01).

2.04. Участие работников, представителей Трудового коллек­тива в управлении Предприятием осуществляется путем включе­ния его представителей в состав органов управления Предпри­ятием, участия в их производственных заседаниях, заседаниях администрации при рассмотрении ими вопросов, касающихся трудовых и социально-экономических интересов персонала, в  
том числе:

* реорганизации, переоснащения производства;
* реконструкции предприятия, его подразделений;
* внедрения новой техники и технологии;
* перехода на новые виды продукции, освоения новых видов услуг;
* закрытия отдельных участков, снятия продукции с произ­водства (отказ от отдельных видов услуг);
* повышения квалификации и профессионализма работников, организации обучения и переобучения кадров;
* сокращения штатов и др.

2.05. Представители Трудового коллектива имеют право при обсуждении вопросов, указанных в п. 2.04, высказывать свое мнение, участвовать в дискуссиях, вносить свои предложения (ст. 53 ТК РФ).

2.06. Представители Трудового коллектива, участвующие в обсуждении вопросов, составляющих коммерческую или иную тайну, дают письменное обязательство не разглашать сведения, ставшие им известными,

**3. Заключительные положения**

1. Работодатель заранее извещает Профсоюзный комитет о предстоящих совещаниях и повестке дня, выносимой на их обсу­ждение.
2. Работодатель обеспечивает возможность участия пред­ставителей Трудового коллектива, направляемых на обсуждение выносимого вопроса, путем высвобождения их от основной рабо­ты с оплатой этого времени из расчета среднего заработка.
3. Работодатель учитывает мнение представителей Трудо­вого коллектива, высказанное при обсуждении соответствующего вопроса, при принятии своего решения.

Подписи, печати, дата.

**Пояснения для профкома**

Данное Положение направлено на уточнение форм и расширение рамок социального партнерства по сравнению с тем, как это принято трактовать.

В ст. 27 Трудового кодекса четко названы только две формы соци­ального партнерства: коллективные переговоры и консультации (пере­говоры) по вопросам регулирования трудовых отношений. Но есть еше статья 53 ТК РФ, в которой перечислены формы такого участия подроб­нее. В их числе обсуждение с работодателем вопросов о работе Пред­приятия, планов социально-экономического развития, право участво­вать в заседаниях органов управления, вносить свои предложения по обсуждаемым вопросам, получать информацию от работодателя и **оп­ределять в коллективном договоре другие формы участия профко­ма в управлении** Предприятием. Этим и можно воспользоваться, отне­ся к другим формам любые производственные совещания, так как почти любое, принимаемое на них решение, так или иначе касается трудовых и социально-экономических условий персонала.

Однако на практике эта статья Трудового кодекса Работодателем, как правило, не выполняется, а Профкомы особенно и не настаивают на своем более активном участии в управлении предприятиями. В резуль­тате нередко Трудовые коллективы оказываются перед фактом приня­тых Работодателем решений, ущемляющих права работников, нару­шающих ранее установленные гарантии.

Предусмотренное в статьях 27, 52 и 53 Трудового кодекса право на участие представителей работников в управлении Предприятием необ­ходимо реализовать через подобное положение коллективного догово­ра. Профком может трактовать это положение так, как ему выгодно. При этом он может сослаться и на ст. 16, п.З Закона о профсоюзах, в котором предусмотрено право профсоюзов иметь своих представителей в коллегиальных органах управления. Производственное совещание вполне можно отнести к таким органам и закрепить в коллективном договоре право профсоюзных представителей принимать в них участие.

Работодатель может сослаться на то, что он принимает решения с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсо­юзной организации только в предусмотренных законом случаях и так, как это предписано процедурой. Но здесь мы можем указать на то, что Трудовым кодексом указаны не все случаи и оговорена возможность расширения этого перечня, что мы и делаем, принимая данное Положе­ние.

У Работодателя может возникнуть вопрос и о том, сколько предста­вителей от Профсоюза может принимать участие в подобных совещани­ях. Скорее всего, он будет настаивать на том, чтобы это был один чело­век в лице председателя Профкома или его заместителя. Однако, во-первых, в законе не сказано представителем работников может быть один человек или целый орган - Профком. Во-вторых, в связи с тем, что работники и Работодатель - равноправные партнеры, то и представи­тельство на подобных совещаниях может быть равным хотя бы но ко­личеству человек. Ведь очевидно, что даже и в этом случае силы будут все равно не равны. Поэтому даже и не стоит ставить вопрос о числен­ном равенстве. Пусть просто это будет не один человек, а хотя бы три, чтобы легче было отстаивать мнение Профкома, т. е. интересы работни­ков.

Но самое основное возражение со стороны Работодателя будет во­обще против того, чтобы профсоюзы вмешивались в его производст­венную деятельность. Ведь партнерство-то социальное. Однако, по су­ществу, и Трудовой коллектив, и Профсоюзная организация являются для Работодателя партнерами но бизнесу. Это совершенно очевидно. Все вместе они заняты одним и тем же делом. Только одни руководят, принимают решения, а другие воплощают эти решения на практике. Поэтому Трудовому коллективу не безразлично, какие решения прини­маются Работодателем, и он имеет право в этом участвовать. Тем более, что любое производственное решение касается трудовых и социально-экономических интересов работников, будь то реконструкция, внедре­ние нового оборудования, отказ от выполнения каких-либо услуг и т. д. Все это отражается на условиях труда, режиме труда и отдыха, оплате труда и пр. Да и в ст. 2 ТК РФ сказано, что «социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей... в договор­ном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно свя­занных с ними отношений». А производственная деятельность любой организации непосредственно связана с трудовыми отношениями.

Ссылка Работодателя на то, что на таких совещаниях обсуждаются вопросы, касающиеся коммерческой тайны, легко устранима с помо­щью письменного обязательства представителей работников никаких тайн не разглашать.

Мы вправе предусмотреть в этом Положении обеспечение предста­вителям Трудового коллектива условий для участия в таких совещаниях (освобождения от основной работы) с оплатой этого времени. Ведь, очевидно, что проводятся они в рабочее время и представители Работо­дателя, участвующие в таких совещаниях, в зарплате не теряют.

И последнее. Во-первых, в советские времена профсоюзы всегда очень активно участвовали в решении производственных вопросов и с большой пользой для общего дела. Во-вторых, наши Работодатели час­то делают ссылки на западный опыт, мол, наш прежний теперь не при­емлем. Так вот, на предприятиях европейских стран также создаются Комитеты, призванные представлять интересы работников (не называ­ются профсоюзными). Они образованы в соответствии с Директивой распорядительного органа Евросоюза - Комиссии ЕС. Такие Комитеты имеют информационно-консультативные функции и вправе рассматри­вать такие вопросы, как:

* структура, финансовое положение предприятия;
* состояние производства и продаж;
* положение и возможные изменения в области занятости;
* внедрение новых методов труда и производственных процессов;
* перевод производства в другие страны;
* сокращение объемов предприятия, его закрытие;
* возможность массовых увольнений и др. Как видите, здесь трактовка социального партнерства выглядит

гораздо шире, чем представлено в нашем законодательстве. Таковы основания для принятия подобного Положения.

*Приложение № 1.02*

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о Комиссии по регулированию**

**социально-трудовых отношений**

(по ведению коллективных переговоров)

**1. Общие положения**

1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отно­шений является постоянно действующим органом социального партнерства. Она создается совместным Приказом (распоряжени­ем) - постановлением Руководителя Предприятия и Профсоюзно­го комитета (и профсоюзных организаций, если их на предпри­ятии несколько). Комиссия состоит из ... человек от каждой сто­роны трудовых отношений.
2. Персональный состав членов Комиссии со стороны Ра­ботодателя определяет Руководитель предприятия своим прика­зом, со стороны Трудового коллектива - Профсоюзный комитет своим постановлением.
3. Непосредственно на период коллективных переговоров при принятии коллективного договора Профком имеет право, в соответствии со ст. 39, часть 2 ТК РФ включать в состав Комис­сии специалистов со стороны.
4. Срок действия Комиссии данного состава - на весь пе­риод действия заключенного коллективного договора. При про­лонгации действующего коллективного договора срок действия Комиссии продлевается. При необходимости стороны имеют право заменять отдельных членов Комиссии в период ее действия также приказом Руководителя и постановлением Профкома.
5. Порядок работы Комиссии:

* в период проведения колдоговорной кампании Комиссия ра­ботает в соответствии с утвержденным Регламентом;
* контроль за выполнением коллективного договора осущест­вляется в соответствии с принятым ею планом;
* переговоры по поводу внесения в коллективный договор по­правок, изменений и дополнений - в соответствии со сроками, указанными в протоколе разногласий и по мере необходимости;

- консультации по вопросам регулирования трудовых отно­шений - по мере необходимости и по инициативе любой сторо­ны.

**2. Полномочия Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**

2.01. Комиссия имеет следующие полномочия при проведе­нии колдоговорной кампании:

* разрабатывать проект коллективного договора;
* вести коллективные переговоры при его принятии;
* урегулировать спорные вопросы (ст. 35 ТК РФ).

2.02. Полномочия Комиссии в период действия коллективно­  
го договора:

* вести коллективные переговоры в случаях, связанных с вне­сением в коллективный договор изменений и дополнений;
* осуществлять контроль за его выполнением в течение всего срока его действия (ст. 35 ТК РФ).

1. Члены Комиссии - представители работников совместно с Профкомом участвуют в консультациях с Работодателем по во­просам регулирования трудовых отношений и иных непосредст­венно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий тру­довых прав работников и совершенствования нормативных пра­вовых актов, разрабатываемых на Предприятии, содержащих нормы трудового права (ст. 27 ТК РФ).
2. Члены Комиссии - представители работников совместно с Профкомом рассматривают проекты локальных нормативных правовых актов, направляемых Работодателем профсоюзу, и уча­ствуют в выработке по ним обоснованного мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст.ст. 371 и 372 ТК РФ).

**3. Гарантии и компенсации членам Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**

3.01. **В** соответствии со **ст.** 39 ТК РФ, все члены Комиссии, участвующие в подготовке проекта коллективного договора, в ведении коллективных переговоров, в проверке выполнения кол­лективного договора, а представители в Комиссии от Трудового коллектива - также в совместных консультациях с Работодателем по вопросам регулирования трудовых отношений, освобождают ся от основной работы на время переговоров и консультаций с сохранением среднего заработка. Эта норма действует в период действия настоящего коллективного договора и выполнения ими обязанностей, связанных с осуществлением социального парт­нерства.

1. Оплата услуг специалистов, приглашенных Профкомом со стороны для участия в работе Комиссии в период ведения кол­лективных переговоров при заключении коллективного договора, оплачиваются в соответствии с заключенными с ними договора­ми на уровне, не ниже такого же специалиста Предприятия.
2. Все расходы, связанные с проведением колдоговорной кампании, осуществлением представителями работников обязан­ностей по социальному партнерству, компенсируются Работода­телем.
3. Членам Комиссии, представляющим интересы Трудово­го коллектива, предоставляются гарантии на весь период дейст­вия Комиссии (коллективного договора). Они не могут быть:

* уволены Работодателем без предварительного согласия Профкома;
* подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия Профкома;

- переведены без их согласия на другую работу.

Подписи, печати, дата

Пояснения для Профкома

Думается, очень важно именовать комиссию по ведению коллек­тивных переговоров Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, как это предусмотрено для комиссий, ведущих коллектив­ные переговоры при заключении Соглашений на более высоком уровне (ст. 35 ТК РФ). Это расширяет полномочия такой Комиссии, позволяет сделать ее постоянно действующей. Профкому такая Комиссия может стать большой помощницей при отстаивании интересов Трудового кол­лектива не только во время коллективных переговоров при заключении коллективного договора, но и в период консультаций, связанных с при­нятием администрацией решений, затрагивающих трудовые и социаль­но-экономические интересы работников.

Почему лучше, если Комиссия будет постоянно действующей? В этом есть прямая необходимость. В связи с тем, что теперь коллективный договор должен быть заключен фактически в обязательном порядке через три месяца после начала переговоров, очень многие, в том числе важные вопросы могут оставаться неурегулированными. Они включа­ются в Протокол разногласий и становятся предметом дальнейших пе­реговоров, которые и будет вести Комиссия. Сколько времени - неиз­вестно.

Кроме того, в период действия уже заключенного коллективного договора может возникать необходимость внесения в него изменений и дополнений. При их подготовке также проводятся переговоры - на за­седаниях Комиссии.

И контроль за выполнением коллективного договора, который вполне резонно включить в обязанности Комиссии, необходимо осуще­ствлять постоянно. Вот и получается, что Комиссию никак нельзя рас­пустить сразу после заключения коллективного договора. Она должна быть постоянно действующей.

Работодатель может возражать против включения в Комиссию в ка­честве представителя Трудового коллектива специалиста со стороны. Однако на право Профкома приглашать сторонних специалистов и экс­пертов есть указание в статье 39 ТК РФ, в которой сказано, что: «Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится пригла­шающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением». Думается, что законодатель под экспертами и специалистами имел в виду лиц, приглашаемых для разрешения воз­никающих в ходе переговоров разногласий между сторонами. Но прямо в Трудовом кодексе об этом не сказано. Поэтому Профком имеет право трактовать это положение в свою пользу. Это, во-первых.

Во-вторых, такой специалист так же, как и другие члены Комиссии, обязуется не разглашать коммерческие тайны, ставшие ему известными в ходе переговоров. В-третьих, подобные специалисты широко приме­няются в зарубежных колдоговорных кампаниях. Там существует даже такая практика, когда профсоюз нанимает специалистов-переговорщиков, и иногда сам вообще не принимает непосредственного участия в переговорах. Так что нет никакого «криминала» в том, что Профком включит в Комиссию такого специалиста со стороны - по во­просу, в котором он сам не имеет достаточной подготовки. Оплата ус­луг этого специалиста, конечно, может быть отнесена и на счет Проф­кома - приглашающей стороны. Тут уж как сумеете договориться.

Что касается гарантий. В этом Положении важно обеспечить защиту членам Комиссии - представителям работников от необоснованных дисциплинарных взысканий, увольнений по инициативе Работодателя, переводов на другую работу и не только на период ведения перегово­ров, а на все время действия комиссии. В ТК РФ такие гарантии имеют весьма ограниченный характер. Если предложенные здесь гарантии ут­вердит сам Работодатель, то спор отпадет сам собой.

Кроме того, подобные нормы могут распространяться вообще на всех членов Комиссии, а не только на тех, кто представляет интересы -Трудового коллектива. При этом члены Комиссии существенно выиг­рывают, если Комиссия имеет статус постоянно действующей. Тогда уже не три месяца, а в течение не менее трех лет представителей Трудо­вого коллектива в ней нельзя будет ни наказать, ни перевести на другую работу, ни уволить без согласия профкома. С учетом таких гарантий желающих работать в Комиссии может быть достаточно.

Необходимо также оговорить порядок оплаты времени для лиц, уча­ствующих в переговорах, при внесении изменений и дополнений в кол­лективный договор, урегулировании вопросов, вошедших в протокол разногласий. Тем более, что, как правило, основные переговоры идут в течение 3 месяцев не каждый день и не весь рабочий день.

Можно предусмотреть, что за представителями работников в Ко­миссии по ведению коллективных переговоров закрепляются следую­щие гарантии:

освобождение от основной работы с сохранением среднего заработ­ка:

а) на время ведения коллективных переговоров и подготовки проек­та коллективного договора, но не более 3 месяцев;

б) на весь период продолжающихся переговоров по вопросам, включенным в Протокол разногласий;

в) на время урегулирования вопросов при внесении изменений и до­полнений в коллективный договор, но не более ... (5) рабочих дней на каждый вопрос;

г) при осуществлении контроля за выполнением условий коллек­тивного договора - по договоренности Профкома с Работодателем.

Все трудовые споры, возникающие между администрацией и пред­ставителями работников в Комиссии по ведению коллективных перего­воров, решение о наложении на них дисциплинарных взысканий, пере­вод на другую работу или увольнение по инициативе работодателя и в других подобных случаях не возможно без предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 39 ТК РФ).

*Приложение № 1.03*

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о представительстве Профкомом**

**интересов работников,**

**не являющихся членами профсоюза**

1. В соответствии со ст. ст. 30 и 43 ТК РФ, первичная проф­союзная организация, ее выборные органы представляют интере­сы работников, являющихся членами данного профсоюза. Инте­ресы всех работающих она вправе представлять только при на­рушении их прав, предусмотренных коллективным договором и при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

1. Работодатель рассматривает индивидуальный спор с работ­ником - не членом профсоюза с участием Профкома только в том случае, если данный работник уполномочил профсоюзную орга­низацию представлять его интересы в трудовых отношениях в соответствии с установленным порядком.
2. Профком защищает интересы работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших его на представитель­ство их интересов в трудовых отношениях с Работодателем, за рамками коллективного договора:

при наложении дисциплинарных взысканий,

при рассмотрении вопросов возмещения вреда в результате несчастного случая на производстве,

при увольнении по инициативе работодателя,

в других случаях.

4. Представительство интересов работников, не являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредст­венно связанных с ними отношений устанавливается в порядке, определенном пунктом 1.11 настоящего коллективного договора] а именно:

\* работник подает в профсоюзную организацию заявление, в котором уполномочивает ее представлять его интересы во взаи­моотношениях с работодателем, в том числе в случае возникно­вения индивидуального трудового спора на весь срок сохранения трудовых отношений;

* в этом заявлении он обязуется соблюдать условия, при ко­торых первичная профсоюзная организация согласна выполнять данное поручение (уплачивать взнос из совей заработной платы, соблюдать трудовую дисциплину, правила охраны труда и техни­ки безопасности);
* второе заявление работник подает Работодателю с просьбой перечислять на счет профсоюзной организации из его заработной платы средства в размере, и на условиях, установленных первич­ной профсоюзной организацией (или в коллективном договоре) -1 (2)% заработной платы.

Подписи, печати, дата.

Пояснения для Профкома

Условия, на которых первичная профсоюзная организация согласна представлять интересы не членов профсоюза, принимаются первичной организацией или на собрании, или на заседании Профкома (ч. 2 ст. 30 ТК РФ). Эти условия мо1ут включать в себя не только положение о раз­мере денежных отчислений но, к примеру, и срока начала действия ука­занных полномочий.

На практике, работник, не вступая в профсоюз, может уполномочить его отстаивать его интересы только при возникновении трудового спора. Как только спор разрешится, он может снова подать заявление админист­рации о том, чтобы она больше не производила из его заработной платы отчислений профсоюзу. В дальнейшем он может снова прибегать к помо­щи Профкома без всякой оплаты оказываемой услуги до тех пор, пока профком ни обнаружит, что средства от него организация не получает.

Именно поэтому есть смысл сделать запись в Положении о пред­ставлении интересов работников, не являющихся членами профсоюза, на весь срок сохранения его трудовых отношений или иной конкретный срок, но достаточно длительный. Кроме того, в своих условиях первин­ка может предусмотреть осуществление своего представительства толь­ко в том случае, если работник дал ей такие полномочия не менее чем за ...(0,5-3) месяца до возникновения конфликта. В условиях могут быть указаны так же случаи, когда профком отказывает работнику в своей помощи (например, злостному прогульщику, пьянице).

Так как коллективный договор распространяется на всех работников, то некоторые не члены профсоюза решат, что им незачем платить профко­му деньги. Поэтому в данном Положении важно разъяснить, что в случае возникновения индивидуального трудового спора за рамками коллективно­го договора, профком участвует в его рассмотрении только членов проф­союза и тех работников, которые его на это уполномочили и платят взносы.

*Приложение № 1.04*

**Утверждено Общим собранием**

**/конференцией/ трудового коллектива**

**—/дата и подписи/**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об общем собрании (конференции)**

**трудового коллектива**

(наименование организации)

**1. Общие положения**

1.01.Трудовой коллектив... /наименование Предприятия, структурного подразделения/ - это сообщность всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность, имеющих во многом единые трудовые и социально-экономические интере­сы по месту работы. Членами трудового коллектива являются все, работающие по трудовому договору, оформленному на неоп­ределенный срок / т.е. постоянные работники/, на определенный срок /временные работники/, совместители, нештатные работни­ки, надомники, ученики.

1. Все члены Трудового коллектива обладают определен­ными правами и обязанностями, вытекающими из Трудового ко­декса РФ, заключенных Трудовых договоров, коллективного до­говора и других законов и нормативных правовых актов.
2. В составе единого Трудового коллектива в соответствии со структурой Предприятия действуют трудовые коллективы це­хов, отделов, участков, бригад, а также филиалов, представи­тельств **и** других обособленных структурных подразделений, с теми же правами, обязанностями и полномочиями. Для принятия решений в рамках своих полномочий они имеют право проводить свои собрания (конференции) в соответствии с настоящим поло­жением.

**2. Полномочия общего собрания /конференции/**

**трудового коллектива, собраний трудовых коллективов**

**подразделений**

1. Полномочия общего собрания /конференции/ трудового коллектива, собраний трудовых коллективов подразделений вы­текают из полномочий трудового коллектива (работников), пре­дусмотренных действующим законодательством. Они определя­ют и вопросы, включаемые в повестки дня собраний /кон­ференций/.
2. В соответствии с действующим законодательством, соб­рание /конференция/ трудового коллектива обладает следующи­ми полномочиями:

- поручать профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации представлять интересы персонала в трудовых отно­шениях с Работодателем, заключать с ним коллективный договор (ч. 4, ст. 37 ТК РФ);

Вариант 1 - при наличии двух и более профсоюзных организа­ций, объединяющих более половины работников: - поручать еди­ному представительному органу профсоюзных организаций и т. д.

Вариант 2 - если действующие на предприятии первичные профсоюзные организации не объединяют в совокупности более половины работников: - определять тайным голосованием ту первичную профсоюзную организацию, при согласии ее профко­ма, (или иного представителя или органа) которой поручать представлять интересы и т. д.

* рассматривать проекты коллективных договоров, вносить свои предложения и замечания по их доработке;
* ежегодно (или в иные сроки) и по истечению срока действия коллективного договора заслушивать отчеты Работодателя, Профсоюзного комитета и Комиссии по регулированию социаль­но-трудовых отношений о ходе или итогах его выполнения и принимать свои решения по заслушанным отчетам (эти полномо­чия он может возложить на совместное заседание Профкома и администрации).

2.03. В случае возникновения коллективного трудового спора собрания (конференции) трудового коллектива и коллективов структурных подразделений вправе:

- выдвигать требования к работодателю по поводу установле­ния и изменения условий труда /включая заработную плату/, за­ключения, изменения и выполнения коллективного договора и иных соглашений по социально-трудовым вопросам и в случае, если конфликт остается не урегулированным, после проведенных примирительных процедур:

- уполномочивать своих представителей в лице членов проф­кома, профсоюзных комитетов на:

представительство своих интересов в деле разрешения кол­лективных трудовых споров;

организацию и проведение акций протеста вплоть до забас­товок - в рамках действующего национального законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров ( ч. 1, ст. 410 ТК РФ).

2.04. В полномочия собрания (конференции) трудового кол­лектива входит также право:

- избирать представителей работников в Комиссию по трудо­вым спорам (или утверждать кандидатуры, предложенные в сесостав профсоюзным комитетом) (ч. 2 ст. 384 ТК РФ);

* решать вопрос об образовании Комиссий по трудовым спо­рам в структурных подразделениях (ч. 3, ст. 384 ТК РФ);
* избирать членов Комиссии по социальному страхованию из числа представителей администрации и профсоюзной организа­ции (на предприятиях с числом работников менее 100 человек -уполномоченного по социальному страхованию);
* утверждать Положение о Комиссии (уполномоченных) по социальному страхованию, ежегодно заслушивать их отчеты о своей работе;

- избирать своих уполномоченных для представления своих интересов в различных инстанциях (или предоставить право профсоюзному комитету выдвигать таких уполномоченных для защиты интересов работников);

* применять меры общественного поощрения к работникам за успехи в труде, выдвигать их кандидатуры для морального и ма­териального поощрения:
* ходатайствовать перед администрацией о поощрении или наказании лиц, добросовестно выполнявших или нарушавших условия коллективного договора;
* рассматривать и утверждать другие вопросы, касающиеся условийй труда и социально-экономического положения работающих и их семей.

**3. Порядок созыва собраний /конференций/ трудового коллектива**

3.01- Общее собрание /конференция/ трудового коллектива Предприятия созывается для решения наиболее важных и общих вопросов жизни и деятельности трудового коллектива в соответ­ствии с его полномочиями (п. 2.04 настоящего Положения). Оно проводится регулярно, ие реже... раз в полугодие /или год - мож­но указать конкретно месяцы/.

1. Кроме общего собрания /конференции/для решения бо­лее частных вопросов или в порядке подготовки к общему собра­нию /конференции/ проводятся собрания /конференции/ трудо­вых коллективов структурных подразделений /филиалов, пред­ставительств, цехов, отделов, участков, бригад и других подраз­делений/. Периодичность их проведения устанавливается графи­ками /или ежемесячно, или раз в квартал, полугодие/.
2. С инициативой по созыву собрания /конференции/ тру­дового коллектива всех уровней могут выступать:

профсоюзные комитеты, профгруппы, администрация; совместно профсоюзные органы и администрация; отдельные члены трудовых коллективов, если их поддержи­вают не менее ... (50)% работающих.

3.04. Инициатор созыва собрания /конференции/ трудового коллектива формирует повестку дня /или основные вопросы по­вестки дня/ в соответствии и в пределах полномочий трудового  
коллектива и заранее:

- для собрания - за... /3-5/ дней, для конференции - за... /7-10/ дней доводит повестку до сведения работающих и адми­нистрации, а также предоставляет в профсоюзный комитет ин­формацию /материалы/, имеющие отношение к объявленной повестке дня.

3.05. Администрация (работодатель) обязана предоставлять  
инициаторам созыва собрания /конференции/ трудового коллек­тива возможность для оповещения работающих о собрании, по­вестке дня, а также создавать необходимые условия для его проведения: предоставить место, оргтехнику, согласовать удобное время проведения массового мероприятия. Не допускается препятствование со стороны администрации проведению собраний (конференций), участию в них работников **(ч. 4 ст.** 410 ТК **РФ).**

**4. Порядок обеспечения кворума собрания /конференции/ трудового коллектива**

4.01. Инициатор созыва Собрания трудового коллектива  
обеспечивает информирование работающих о времени, месте его проведения, согласуя эти вопросы с администрацией.

4.02. Для проведения конференции трудовые коллективы подразделений на своих собраниях избирают делегатов. Настоя­щим положением устанавливается следующая норма представи­тельства: один делегат от ... работающих /или 1:3, 1:4 и т.д. или  
можно дать перечень количества делегатов от каждого конкрет­ного подразделения/. На этих собраниях избранные делегаты мо­гут получить полномочия представлять интересы избравших их трудовых коллективов в течение ... лет (или на период действия  
коллективного договора, хотя одно не обязательно должно быть  
связано с другим).

4.03. Собрание трудового коллектива считается правомоч­ным, если в его работе принимает участие более половины рабо­тающих. Конференция работников считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции (ч. 3, ст. 399, ч. 3, ст. 410 ТК РФ). Администрация, в случае необ­ходимости, обязана обеспечить подмену делегатов конференции на их рабочих местах на время ее проведения.

**5. Порядок принятия решения собранием (конференцией)**

5.01. Собрание /конференция/ трудового коллектива по об­суждаемым вопросам, включенным в повестку дня, принимает решение, как правило, открытым голосованием. Оно считается принятым, если «за» него проголосовало более половины ра­ботников, присутствующих на собрании (конференции). В от­дельных случаях собрание /конференция/ вправе принять ре­шение о закрытом /тайном/ голосовании по тому или другому вопросу.

5.02. В случае принятия собранием по предложению представительного органа работников - профсоюзного комитета реше­ния об объявлении забастовки, оно считается правомочным, если  
на нем присутствует не менее половины от общего числа работ­ников. Конференция считается правомочной, если на ней присут­ствует не менее двух третей делегатов конференции. Решение  
считается принятым, если за него проголосовало не менее поло­вины работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции) (ч. 3, 5 ст. 410 ТК РФ).

При невозможности проведения собрания (конференции), профком имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки (ч.5,ст.410ТКРФ).

1. Забастовка проводится только после примирительных процедур и часовой предупредительной забастовки.
2. Администрация ставится в известность о начале забас­товки письменно, не менее чем за 10 дней. В решении указыва­ется: перечень разногласий сторон, являющихся основанием конфликта, объявления и проведения забастовки; дата и время начала забастовки, ее продолжительность; предполагаемое ко­личество участников; наименование органа, возглавляющего забастовку; состав представителей работников, уполномочен­ных на участие в примирительных процедурах и др. вопросы, предусмотренные законодательством о коллективных трудовых спорах.
3. Решения собраний /конференций/ трудовых коллективов оформляются письменно, доводятся до сведения всех членов тру­дового коллектива и Работодателя /руководителя/.

**6. Контроль за выполнением решений собраний /конференций/ трудовых коллективов**

6.01. Решения собраний /конференций/ трудовых коллекти­вов, принятые в пределах их полномочий, обязательны для вы­полнения всех работников и администрации. Контроль за выпол­нением решений собраний /конференций/ трудовых коллективов осуществляют соответствующие профсоюзные органы: профсо­юзный комитет, цехкомы, профбюро, профорги, или иные ответ­ственные по сложившейся практике, которые информируют соответствующие собрания /конференции/ о ходе выполнения при­нятых ранее решений.

6.02. Собрания (конференции) Трудовых коллективов прини­мают информацию к сведению, делают выводы, а при необходи­мости, могут вынести решения об общественном поощрении, или порицании лиц, ответственных за выполнение ранее принятых решений.

Подписи, печати, дата

Пояснения для Профкома

В настоящее время из нашего действующего законодательства ушло объединяющее персонал понятие «Трудовой коллектив». Речь всегда идет только о разъединяющем понятии - работниках, т. е. не обо всех вместе, а о каждом в отдельности. Думается это не всегда уместно.

Кроме того, сегодня в законе осталось мало случаев, когда то или иное решение принимается работающими коллективно. Даже не гово­рится, принимается ли коллективный договор на собрании. В ч.2, ст. 40 ТК РФ просто сказано, что через три месяца «со дня начала коллектив­ных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий». Обязательность подписания колдоговора делает его ут­верждение на собрании (конференции) формальным актом. Однако все же есть смысл собирать собрание (конференцию) трудового коллектива, но в ходе проведения колдоговорной кампании, а не по ее завершению. Здесь могут быть рассмотрены три вопроса:

* отчеты представителей сторон трудовых отношений о результатах выполнения принятого ранее коллективного договора;
* получение профкомом полномочий от Трудового коллектива на проведение коллективных переговоров по заключению нового коллек­тивного договора;
* обсуждение проекта нового коллективного договора, сбор пред­ложений и замечаний по его содержанию перед подписанием.

Одно дело, когда администрация отчитывается о выполнении колдоговора перед профкомом, другое - когда перед всем коллективом. Тем более, что ее отчет дополняется отчетом Профкома, который имеет возможность высказать все свои замечания по этому вопросу и зачтени­ем Акта Комиссии но регулированию социально-трудовых отношений, в котором будет четко сказано, что, кем, сколько раз нарушалось, а что выполнялось хорошо и имеет положительный результат. Конечно, Ра­ботодатель в проведении собрания или конференции не заинтересован.

п тому инициатором должен выступать профком. Лучше будет, если в коллективном договоре будет четко указано, в какие сроки проводятся какие форумы - один раз в год или в три года.

Немаловажным является и положение о том, что Работодатель дол­жен обеспечить возможность созыва и проведения собрания (конференции) Трудового коллектива, хотя это и предусмотрено в законодатель­стве (ч. 3, ст. 410 ТК РФ). Однако дело не может ограничиться только предоставлением помещения, необходимой оргтехники. Главное - оп­ределение удобного для этого времени и обеспечение явки работников. А это входит в понятие «создать необходимые условия». Это и высво­бождение делегатов конференции от основной работы для участия в ее работе, и обеспечение подмены отдельных работников, желающих при­нять участие в собрании.

За последние годы полномочия собраний (конференций) Трудовых коллективов сильно сужены. Однако помимо вопросов, связанных с разработкой и принятием нового коллективного договора, собрание имеет и еще некоторые полномочия. Данное Положение дает возмож­ность напомнить об этих полномочиях и даже несколько расширить их за счет тех положений, которые в законодательстве не указаны. Напри­мер, выражение общественной признательности отдельным работникам за их работу, и, прежде всего, общественную. Думается, что и выска­занное на собрании общественное порицание некоторым работникам или представителям администрации тоже не повредит.

В тех случаях, когда для принятия решения на собрании или кон­ференции не окажется достаточного кворума, в Положение о собрани­ях можно включить такой пункт: «В случае, если при проведении собрания, из-за низкой явки работающих но уважительным при­чинам кворум будет нарушен, явившиеся на собрание работники, не менее.... % от числа работающих, вправе принять решение о проведении собрания в имеющемся составе с последующим голо­сованием отсутствующих на собрании по принимаемому решению непосредственно на рабочих местах. Голосование организуют и проводят Профком и члены счетной комиссии поименно с соот­ветствующим протокольным оформлением и предварительным ознакомлением работающих, не участвовавших в собрании, с ха­рактером обсужденных вопросов повестки дня и принимаемым решением».

Внимание: если проводится профсоюзное собрание, то на нем нельзя решать вопросы общего собрания, а в повестку дня общего собрания не следует включать чисто профсоюзные вопросы, например, до избрание выбывшего члена профкома даже и в том случае, если все или большая часть участников общего собрания являются

членами профсоюза. НО все решается просто. Тут важно соблюсти процедурные установки. Надо закрыть общее собрание и тут же объявить начало профсоюзного собрания. Каждое из них должно иметь свою повестку дня, свой протокол и свое решение. Тогда в случае возникновения трудового спора эти документы будут рассматривать­ся в суде. И еще: и протоколы собраний и решения необходимо писать на бумаге. Записи на электронных носителях в судах, как пра­вило, не принимаются.

*Положение № 1:05*

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке внесения изменений и дополнений**

**в коллективный договор**

1. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в течение всего времени действия коллективного договора и, как правило, оформляются в виде приложений.
2. Необходимость внесения изменений и дополнений опреде­ляется сторонами и может обусловливаться следующими причи­нами:

а) продолжением коллективных переговоров по вопросам, не урегулированным в ходе коллективных переговоров при его за­ключении;

б) для устранения замечаний, высказанных по тексту коллек­тивного договора во время его регистрации в управлении по тру­ду его специалистами;

в) в связи с принятием новых законов, других нормативных правовых актов, касающихся трудовых, социально-экономиче­ских прав работников.

1. Все изменения и дополнения вносятся в коллективный до­говор после проведения взаимных переговоров представителями сторон трудовых отношений на Комиссии.
2. Порядок ведения переговоров осуществляется в соответст­вии с разделом 3 Положения о Комиссии по регулированию со­циально-трудовых отношений.

Подписи, печати, дата.

**Пояснения для** **Профкома**

Принятие данного Положения, в принципе, не обязательно. Достаточно сформулировать в основной части коллективного договора при­мерно такое положение:

«Для внесения в коллективный договор дополнений и изменений связанных с продолжением переговоров но вопросам, включен­ным в Протокол разногласий при его заключении, в связи с приня­тием новых законов и нормативно-правовых актов но вопросам, ка­сающимся трудовых и социально-экономических нрав работающих и но другим обстоятельствам, Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений проводит переговоры. Порядок ведения пере­говоров осуществляется в соответствии с разделом 3 Положения о Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Главное, обратите внимание на тот факт, что коллективные перего­воры продолжаются и после заключения коллективного договора по тем вопросам, по которым договориться не удалось. Что переговоры долж­ны проводиться и в тех случаях, когда возникает необходимость что-то изменить в коллективном договоре в связи с изменениями в законода­тельстве и принятием на разных уровнях, в том числе работодателем, нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы работников.

Обязательно необходимо подчеркнуть, что во всех перечисленных случаях переговоры проводятся по тем же правилам, что и при заклю­чении коллективного договора (с высвобождением членов комиссии от основной работы, сохранением среднего заработка).

В тех случаях, когда Работодатель будет не согласен высвобождать членов Комиссии - представителей работников от основной работы для ведения переговоров после заключения колдоговора в связи с тем, что лимит времени на такие переговоры исчерпан (три календарных меся­ца), необходимо заранее постараться провести переговоры за более ко­роткий срок. Фактически на практике в течение этих трех месяцев пере­говоры идут далеко не каждый день, и не весь рабочий день, а только несколько часов. Если скрупулезно вести протоколы таких заседаний Комиссии, то потом можно будет легко доказать, что задекларирован­ный лимит времени полностью не исчерпан, и что есть определенный его запас для того, чтобы продолжать переговоры и дальше на прежних условиях. Кроме того, очевидно, что члены Комиссии, принимающие Участие в переговорах от имени Работодателя, а это, как правило, спе­циалисты, руководители разного уровня, участвуя в переговорах, в своей зарплате не теряют. Значит, и на остальных членов Комиссии это положение должно распространяться.

*Приложение № 1.0б*

**ПОЛОЖЕНИЕ о порядке контроля за выполнением коллективного договора**

**1.** Контроль за выполнением коллективного договора возло­жен на постоянно действующую совместную Комиссию по регу­лированию социально-трудовых отношений - в соответствии с ч.1,ст. 51ТКРФ.

1. Комиссия регулярно, не реже одного раза в... (квартал) осуществляет проверку правильности выполнения положений коллективного договора.
2. Члены комиссии вправе запрашивать у сторон необходи­мую им для этого информацию. Стороны обязаны предоставлять ее не позднее... (двух недель со дня запроса или одного месяца в соответствии ч. 2, ст. 51 ТК РФ) (См. Приложение № 14.1)
3. В ходе контроля Комиссия организует сбор жалоб и заяв­лений от работников о случаях нарушения положений коллек­тивного договора, рассматривает также все заявления работни­ков, поступившие в адрес администрации, профсоюзного комите­та, комиссию по трудовым спорам. Лица - представители Рабо­тодателя, не предоставившие информацию своевременно, несут дисциплинарную ответственность, представители Трудового кол­лектива - общественное порицание.
4. При выявлении допущенных нарушений Комиссия сигна­лизирует о них представителям сторон трудовых отношений -администрации и Профкому для принятия соответствующих мер по их устранению.
5. По итогам каждого года Комиссия составляет Акт проверки хода выполнения Коллективного договора, в котором отмечает допущенные нарушения, принятые меры по их устранению, дает предложения по совершенствованию текста Коллективного дого­вора во избежание двоякого прочтения (толкования) его положе­ний.

На основании Акта Комиссии Работодатель может издавать приказ (распоряжение) о наложении взысканий на тех, кто нарушал условия коллективного договора, или о поощрении тех, кто действовал их успешному выполнению. Профком может обсудить итоги на своем заседании и вырабатывать свое решение.

7 Акт Комиссии обсуждается на годовом общем собрании конференции) Трудового коллектива (или на расширенном со­вестном заседании Профкома и администрации, если это не окончательный отчет по истечению срока действия коллективного договора), на котором принимается соответствующее решение.

8. Администрация предоставляет членам Комиссии для про­ведения проверок необходимое время (из расчета... часов) с оп­латой по среднему заработку и технические средства.

Подписи, печати, дата.

Пояснения для Профкома

Думается, такое положение будет для работы Комиссии не лишним. При выполнении данного Положения сторонами трудовых отношений у нее будет меньше трудностей с вопросом о времени выполнения этой общественной работы, получения необходимой информации. Сигналы Комиссии о выявленных нарушениях позволят скорее устранять вскрывшиеся недостатки в соблюдении прав работникам. Сроки пре­доставления информации полезно сократить до двух недель, как это предусмотрено ч. 7 ст.37 ТК РФ.

Рекомендуемые приложения к **Разделу II**

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Этот раздел примерно соответствует главам 10-12 и частично 14 Трудового кодекса РФ, где речь идет о заключении Трудовых договоров. Он может быть объединен со следующим разделом, включающим вопросы увольнения. Его можно так и назвать «Вопросы найма и увольнения». Тогда он будет соответствовать всей третьей части ТК РФ. Данный раздел фактически не требует большого количества приложений, да и сам он может быть существенно сокращен по сравнению с приведенным здесь вариантом, так как вопросы найма достаточно подробно изложены в Трудовом кодексе, но всегда нам найдется, что уточнить и какие права работников расширить по сравнению с законодательством. Основной «под­сказчик» в этом деле — наш опыт.

*Приложение № 2.01*

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

**(Примерная форма или бланк)**

« » 20....г. г

С одной стороны (наименование предприятия)

В лице Генерального директора (ФИО),

именуемого в дальнейшем Работодатель, действующего на осно­вании Устава

С другой стороны, гражданин(нка) ФИО),

в дальнейшем именуемый(ая) Работник

Заключили Трудовой договор... (место и дата) о нижеследую­щем.

**1. Общие вопросы**

1.01 Настоящий Трудовой договор заключен в соответствии со ст.ст. 56-67 Трудового кодекса РФ для регулирования трудо­вых и иных, связанных с ними отношений между Работником и Работодателем.

1.02. Для Работника работа по настоящему Трудовому дого­вору является основным местом работы, работой по совмести­тельству (нужное подчеркнуть).

Работником представлены следующие документы:

Паспорт № , выданный

(или иной документ, удостоверяющий личность)

Трудовая книжка (если работник оформляется на работу не впер­вые).

Гтоаховое свидетельство государственного пенсионного страхо­  
вания •

Документы воинского учета (для военно­  
обязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу).  
Документ об образовании, квалификации или наличии специаль­  
ных знаний

(для рабочего места, требующего специальных знаний или специальной подготовки)

Идентификационный номер налогоплательщика

1.03. Представитель Работодателя - ...., действующий на ос­новании...

**2. Работодатель выполняет следующие условия:**

Основные условия  
2.01. Работник принимается для работы

(наименование структурного подразделения, службы, отдела)

в качестве (наименование места работы)

по профессии, должности в соответствии со штатным расписани­ем (полное наименование)

квалификационный разряд, категория

2.02. Вид поручаемой работы, характер

(подвижной, разъездной, в пути и т.п.)

2.03. Для работника устанавливается испытательный срок

(не свыше 3 месяцев)

2.03. Для Работника устанавливается режим работы, преду­смотренный Правилами внутреннего трудового распорядка или особый, согласованный сторонами договора

(обычный, временный, надомный, с разделением рабочего дня на части и т. п.).

1. Работнику ежегодно предоставляется оплачиваемый от­пуск в соответствии с действующим законодательством и графи­ками отпусков.
2. Помимо основного работнику могут начисляться допол­нительные оплачиваемые отпуска, согласно действующему зако­нодательству и принятыми на Предприятии Положениями и кол­лективным договором, а именно: ...
3. При необходимости по заявлению Работника ему могут предоставляться отпуска без оплаты.
4. Работник приступает к работе с
5. Работодатель создает условия для повышения профес­сионального мастерства Работника, его карьерного роста.

2.09. Работодатель осуществляет обязательное социальное  
страхование Работника в соответствии с Трудовым кодексом и  
иными Федеральными законами.

1. Работодатель осуществляет компенсацию Работнику за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условия­ми труда (указать характе­ристики условий труда на рабочем месте) в соответствии с дейст­вующим законодательством и коллективным договором.
2. На Работника распространяются льготы и гарантии, ус­тановленные для работников действующим законодательством, коллективным договором и другими нормативными актами Предприятия.
3. Работник подлежит обязательному медицинскому стра­хованию в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством и нормативными актами на предприятии.

**3. Оплата труда**

1. На момент заключения настоящего Трудового договора Работнику устанавливается должностной оклад (часовая тариф­ная ставка) в размере рублей. В даль­нейшем размер оплаты труда может пересматриваться в зависи­мости от происходящих изменений объективного и субъективно­го характера.
2. Работнику устанавливается надбавка (доплата) за усло­вия работы в размере % тарифной ставки (оклада).
3. Работнику выплачиваются доплаты и надбавки, преду­смотренные действующим законодательством, коллективным договором и локальными актами Предприятия.
4. Работнику выплачиваются вознаграждения:

* по итогам работы за год;
* за выслугу лет (стаж работы на Предприятии);
* премии по итогам работы за месяц - в соответствии с утвер­жденными положениями.

3 05. Работодатель начисляет Работнику другие поощрительные выплаты в соответствии с действующими на Предприятии положениями.

1. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном коллективным договором и Положением о поряд­ке индексации заработной платы.
2. Работнику гарантируется выплата районного коэффици­ента и северной надбавки к заработной плате согласно дейст­вующему законодательству (этот пункт можно опустить там, где такие выплаты не предусмотрены).

**4. Работник обязуется:**

4.01. Приступить к работе с

(число, месяц, год, а если договор срочный - указывается и дата окон­чания работы и причины, послужившие основанием для заключения срочного договора).

4.02. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с должностной инструкцией.

4.03. Повышать профессиональное мастерство, овладевать передовыми методами работы.

1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Строго соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.
3. Рационально использовать рабочее время.
4. Бережно относиться к имуществу Работодателя.

**5. Дополнительные условия, включающие**

**дополнительные социальные гарантии, компенсации,**

**предусмотренные коллективным договором**

1. Работник обязуется не разглашать охраняемые законом тайны.
2. Работник обязуется обязательно отработать обусловлен­ный срок после обучения за счет Работодателя (да, нет).
3. Работодатель осуществляет, в соответствии с принятыми на Предприятии положениями, дополнительное:

социальное страхование работника (да, нет).

пенсионное (да, нет).

1. Работодатель заботится об улучшении следующих социально-бытовых условиях Работника (и. т. д)
2. **6. Заключительные положения**

6.01. Настоящий Трудовой договор заключается на

(срок или бессрочно).

1. Трудовой договор может быть прекращен или расторг­нут в порядке и по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.
2. Ущерб, нанесенный Работником Предприятию, подле­жит возмещению в соответствии **с** действующим законодательст­вом.
3. Ущерб, нанесенный Работнику увечьем либо иным по­вреждением здоровья, связанным **с** исполнением им трудовых обязанностей, подлежит возмещению в соответствии **с** дейст­вующим законодательством, коллективным договором.
4. По соглашению сторон в Трудовой договор могут быть внесены изменения и дополнения в период его действия.
5. В случае возникновения между сторонами спора он под­лежит урегулированию путем непосредственных переговоров.
6. Если спор таким образом не будет урегулирован, то он подлежит рассмотрению в порядке, установленном действующим законодательством.
7. Настоящий Трудовой договор составлен в двух экземп­лярах, имеющих одинаковую юридическую силу:

* один экземпляр хранится у Работодателя,
* другой экземпляр выдан под расписку Работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ РАБОТНИК

Наименование Ф.И.О

Паспорт серии №

Адрес Выдан «...»

Адрес

ИНН ИНН

№ страхового свидетельства госу­дарственного пенсионного страхо-

вания.

Руководитель (должность Работник (ФИО)

ФИО)

(Подпись и ее расшифровка) (Подпись и ее расшифровка)

**Пояснения** для **Профкома**

Думается, есть смысл в том, чтобы на предприятии, в соответствии ст 57 ТК РФ, была разработана типовая форма Трудового договора, (угорая по своему содержанию соответствовала бы требованиям зако­нодательства. Здесь приводится только один из возможных вариантов этого документа. Если у вас на предприятии уже есть такой бланк, то тогда он должен быть приложен к коллективному договору. Профкому важно посмотреть, насколько он по своему содержанию соответствует требованиям ст.57- 67 ТК РФ. Предложите администрации внести в него изменения, какие найдете необходимыми.

*Приложение № 2.02*

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**рабочих мест, на которые нанимаются работники**

**на условиях срочного Трудового договора**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование цехов отделов, других подразделений | Наименование и количество рабочих мест | Характер, объём или сроки выполнения работы |
| 1 | Деревообрабатывающий цех | Столяры – два человека | Ремонт оконных рам в цехах – до октября |
| 2 | Медпункт | Медсестра | На время болезни постоянной медсестры |
|  |  |  | И т.д. |

Подписи, печати, дата

**Пояснения для Профкома**

Здесь принято давать перечень рабочих мест, на которые могут за­ключаться срочные трудовые договоры. Но он не будет полным. Необ­ходимость в заключение срочного договора может возникнуть по не­предвиденным обстоятельствам. Поэтому, по-видимому, будет правильным оговорить, что Работодатель в отдельных случаях заключает срочные трудовые договоры с учетом мнения Профкома.

*Приложение 2.03*

**КОЛИЧЕСТВО**

**бронируемых рабочих мест,**

**на которые принимается**

**особый контингент работников**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№№** п\п | Подразделения | Контингент Работников | Количество  рабочих  мест |
| 1 | Заводоуправление | Выпускники средней школы | 2 |
| 2 | Вычислительный центр | Выпускники колледжа | 4 |
| 3 | Цех № 3 | Выпускники ПТУ | 6 |
| 4 | Техотдел | Выпускники вузов или техникумов | 3 |
| 5 | Хозяйственная служба | Работники, пострадавшие на  производстве от несчастных  случаев и профессиональных  заболеваний |  |
| 6 |  | И т. д. |  |
|  | Всего |  | 25 человек |

Подписи, печати, дата

**Пояснения для** **Профкома**

**В** этом перечне можно указать конкретное название рабочих меся по каждому подразделению, а не только их количество, примерные сроки, когда такие места появятся. В сноске к этому перечню можно ука­зать, сколько планируется принять всего лиц, моложе 18 лет, с пони­женной трудоспособностью и т.д.

*Приложение 2.04*

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об условиях найма и использования**

**иностранной рабочей силы**

1 01. **В** соответствии с п. 5 ст. 12 Закона Российской Федера-1ИИ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях дея­тельности» привлечение и использование на Предприятии ино­странной рабочей силы осуществляется с учетом мнения Проф­союзного комитета.

1.02. Работодатель вправе нанимать иностранную рабочую силу в том случае, когда нет возможности найти российских ра­ботников необходимой квалификации и профессиональной под­готовки и на те рабочие места, на которые нет других претенден­тов из числа российских граждан.

1.03- Работодатель заключает с иностранными работниками Трудовые договора на тех же условиях, что и с другими работни­ками по той же квалификации и той же профессиональной подго­товки. На этих работников распространяется, согласно ч. 3. ст. 43 ТК РФ, действие коллективного договора: им создаются условия труда, согласно правилам охраны труда и техники безопасности, устанавливается соответствующая характеру и объему работы заработная плата, предоставляются другие права и гарантии.

1.04. Для привлеченной иностранной рабочей силы Работода­тель создает приемлемые жилищно-бытовые условия, включаю­щие в себя:

обеспечение жильем, соответствующим нормам санитарии и гигиены;

организацию питания на производстве;

медицинское обслуживание и др.

Профсоюзный комитет регулярно проводит проверки условий использования иностранных работников.

1. Уровень оплаты труда иностранных работников не мо­жет существенно отличаться от оплаты труда российских граж­дан, как рабочих, так и иностранных специалистов той же квали­фикации и уровня профессиональной подготовки.

Профсоюзный комитет вправе организовать прием иностранных граждан в члены профсоюза или предложить им уполномочить профсоюзную организацию защищать их права, как и других работников, не являющихся членами профсоюза, с упла­той взноса солидарности на его счет.

Подписи, печати, дата.

Пояснения для Профкома

Известно, что Работодатель предпочитает нанимать мигрантов из дру­гих стран: стран СНГ или дальнего зарубежья, приезжающих в Россию на заработки. При этом он, как правило, ущемляет их права, заключая Трудо­вые договора, или даже нанимая без всяких письменных договоров на усло­виях худших по сравнению с остальными работниками, хотя такого права у него нет. Приглашая к себе иностранных рабочих, Работодатель или вообще не проявляет заботы об их жилищно - бытовых условиях, или создает такие, которые не отвечают элементарным санитарно-гигиеническим нормам.

Но бывают и другие случаи, когда Работодатель нанимает иностранных работников (как правило, специалистов) на условиях, которые значительно лучше, чем остальных работников - россиян. Такое право у него есть.

Включая в коллективный договор положения о равных условиях найма во всех случаях, мы защищаем интересы основного контингента. Это осо­бенно важно может быть в условиях кризиса и весьма сложной обстановки на рынке труда. Кроме того, нередко отчаянное материальное положение иностранных работников толкает их на совершение преступлений.

Правомерно ставить вопрос и о профсоюзном членстве иностранных граждан. Это дает возможность Профкому рассматривать вопросы, связан­ные с ущемлением прав гасторбайтеров, повышать профсоюзное членство и получать дополнительные материальные средства для своей деятельности.

В целом же такая постановка вопроса - о найме иностранных ра­ботников на тех же условиях, что и российских граждан - делает менее привлекательным для Работодателя найм и использование иностранной рабочей силы. Тем самым мы и защищаем от нее свой рынок труда. Ко­нечно, у Работодателя есть веские аргументы против принятия такого Положения. Использование дешевой рабочей силы - это полезно для его конкурентной борьбы в сфере производства.

Однако наличие большого количества российских безработных граж­дан, когда на вашем же предприятии не находится свободных рабочих мест для членов семьи его работников, когда за воротами оказываются выпуск­ники общеобразовательных школ, средне специальных и даже высших учеб­ных заведений, это уже не просто проблема государства, но и каждого пред­принимателя. Не занятые работой люди, особенно молодые, не имеющие средств к существованию, становятся просто опасными. Одни из них встают на путь криминала, другие спиваются, а некоторые кончают самоубийством.

**Рекомендуемые приложения к Разделу III.**

**Гарантии занятости и социальной защищенности**

**работникам при потере работы**

**(Вопросы увольнения)**

*Приложение №. 3. 01*

**ПРОГРАММА**

**обеспечения занятости персонала,**

**сохранения рабочих мест и создания новых**

В целях сохранения рабочих мест, обеспечения занятости! персонала, уменьшения числа увольняемых работников в случае I ухудшения финансово-экономического положения Предприятия, I Работодатель осуществляет следующие мероприятия.

**В области производства**

1. Изыскивает новых платежеспособных потребителей заказчиков на производимую Предприятием продукцию (выполняемые услуги).

1. Принимает меры по обеспечению производства необходимым сырьем, материалами, комплектующими, энергоресурсам по более низким ценам.
2. Распродает не используемые в производстве сырье, мате риалы и т. д., а также залежавшуюся нереализованную продукцию по сниженным ценам.
3. Осуществляет перепрофилирование производства, переход на выпуск новых видов продукции (выполняемых услуг), имеющих рынок сбыта (пользующихся спросом), создавая при это новые рабочие места.
4. Организует переобучение персонала новым профессиям.

**В области поддержания занятости**

**1**. Работодатель отказывается от услуг сторонних организаций при выполнении следующих работ, направив на них (временно) работников Предприятия, рабочие места которых утра­чиваются:

а) б), в) - (указываются ремонтные, монтажные, строительные и другие виды работы, для освоения которых не требуется долгосрочное обучение и для которых Предприятие по договорам привлекает работников сторонних организаций).

1. Расторгает Трудовые договора с иностранными работниками.
2. Заключает договора с другими предприятиями о трудоустройстве работников отдельных профессий, подлежащих сокра­щению.

4. С согласия Профкома осуществляет перевод отдельных подразделений и работников на сокращенный рабочий день, ра­бочую неделю.

1. Предоставляет работникам возможность взять неоплачи­ваемый отпуск на неопределенный срок.
2. Выявляет возможности внутрипроизводственных переме­щений работников.
3. Создает малые и дочерние предприятия с организацией но­вых рабочих мест для увольняемых работников - с учетом мне­ния Профкома.

**В области социальных гарантий**

1. Предоставляет дополнительные льготы при добровольном увольнении работников по собственному желанию в виде едино­временных выплат и пособий в соответствии с пунктом 3.09 кол­лективного договора (или указать конкретно каких и их размер).
2. Организует переподготовку работников, высвобождаемых из организации, для трудоустройства в других предприятиях.

3. Содействует работникам, желающим начать свое дело, предоставлением им ссуд, помещений, сырья, материалов, инст­румента на льготных условиях - с учетом мнения Профкома.

1. Осуществляет другие мероприятия с целью смягчения от­рицательных социальных последствий высвобождения работни­ков.
2. Недостаток средств на поддержание уровня занятости для персонала и смягчения отрицательных социальных последствий от вынужденных увольнений Работодатель изыскивает, в том числе за счет сокращения административно-управленческих и других расходов.

Подписи, печати, дата.

**Пояснения** для **Профкома**

Профкому важно настаивать на том, чтобы вопросы увольнение кадров рассматривались персонифицировано и решения принимались по каждому работнику отдельно, с учетом его пожеланий, принимались максимальные меры по трудоустройству увольняемых, особенно людей в возрасте, которым особенно трудно найти работу.

В связи с тем, что с 2001 года Работодатель освобожден от уплаты обязательных страховых взносов в Фонд занятости на финансирование мероприятий по содействию занятости (1,5% от фонда оплаты труда) и сам фонд занятости ликвидирован, появилась возможность использо­вать высвобожденные средства на мероприятия по защите работников от безработицы непосредственно на Предприятии. При этом необходи-1 мо руководствоваться 26, 27, 28, 31, 32 и другими главами Трудового кодекса. Другой источник средств - сокращение административно-управленческих расходов.

В тех случаях, когда Предприятие содействует работникам, изъя­вившим желание начать свое дело, организовать малое предприятие, необходимо предусмотреть, чтобы делалось это с ведома Профкома. Иногда такие предприятия создаются на льготных условиях родствен­никами Работодателя и лицами, не имеющими отношения к Предпри­ятию - для увода денег с Предприятия, которое Работодатель собирает­ся объявить банкротом.

*Приложением 3.02*

**ПОРЯДОК**

**рассмотрения Работодателем вопросов,**

**связанных с возможным сокращением**

**численности или штата работников**

1. При возникновении необходимости сокращения численно­сти или штата персонала в связи с реорганизацией, сокращением объемов производства, переходом на новые виды продукции, вы­полнение услуг, администрация принимает все необходимые ме­ры для сохранения рабочих мест, соблюдения Трудовых догово­ров, обеспечения занятости персонала.
2. Все вопросы, связанные с изменением структуры Предпри­ятия, сокращением объемов производства, ухудшением финансово-экономического положения Предприятия, его ликвидацией, реорганизацией, вызывающих необходимость сокращения численности или штата, рассматриваются предварительно с участием профкома, совместно с ним разрабатываются программы специальные мероприятия) обеспечения занятости и меры социальной зашиты работников.
3. В случае возникновения необходимости сокращения численности или штата сотрудников Работодатель ставит об этом в известность в письменной форме Профком не позднее, чем за... (4-6 месяцев) до предполагаемого сокращения, проводит с ним переговоры о соблюдении прав и интересов членов профсоюза (работников), рассматривает его предложения по смягчению по­следствий проведения этих процедур.
4. Работодатель представляет в Профком за ... (4-6 месяцев) проекты приказов о сокращении численности иштата работни­ков, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, пере­чень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
5. Все кандидатуры лиц, подлежащих увольнению, Работода­тель рассматривает совместно с Профкомом, и изыскивает вари­анты для оставления на Предприятии, или трудоустройства, или смягчения последствий увольнения.

Подписи, печати, дата.

**Пояснения для Профкома**

Данное Положение необходимо включить в коллективный договор для того, чтобы Профком не оставался в стороне, когда вопросы, свя­занные с увольнением работников будут решены без его участия. Как правило, Работодатель ставит Профком в известность о предстоящих кадровых сокращениях в лучшем случае в сроки, предусмотренные за­конодательством (за 2 месяца), а то и позже. Его не интересует и мнение Профкома. В результате не редко нарушаются права не только выбор­ного профсоюзного органа, но, и это главное, работников, членов проф­союза. Конечно, явные нарушения можно оспорить в суде. Но у нас же­лающих судиться не так много. Поэтому лучше заранее оговорить такой порядок в коллективном договоре.

В этом приложении важно предусмотреть, чтобы Работодатель ставил Профком в известность о предстоящем сокращении численности

или штата работников не за два месяца, как предусматривает законодательство, а гораздо раньше - за 3-4 месяца и даже за полгода. Это да возможность совместно продумать меры предупреждения сокращен программу поддержания занятости, рассмотреть конкретные кандидатуры на увольнение, варианты смягчения социальных последствий увольняемых и др.

*Приложение №3.03*

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о преимущественном праве отдельных**

**категорий работников оставления на работе**

**при сокращении численности или штата**

**1.** При сокращении численности или штата персонала отдель­ные категории работников, в том числе помимо лиц, указанных в ТК РФ, имеют преимущественное право оставления на работе, при равной квалификации и производительности труда. В их чис­ле:

1. семейные работники при наличии нетрудоспособных членов семьи, находящихся на их иждивении или получающих от них помощь, потерявших работу (безработных) - по закону;
2. лица, в семье которых нет других работников с само­стоятельным заработком - по закону;

1.03 работники, получившие на Предприятии трудовое увечье или профессиональное заболевание;

1.04. инвалиды и участники боевых действий на Северном Кавказе, в Афганистане и других местах, участники ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС;

1. работники, повышающие свою квалификацию по на­правлению работодателя без отрыва от производства;
2. работники предпенсионного возраста - за... (2 и менее) лет до наступления пенсионного возраста;
3. лица в возрасте 40 лет и старше, проработавшие на пред­приятии, в организации... (10 и более) лет;

1.8 работники, в числе первых состоящие в очереди на улучшение жилищных условий (получение льготных ссуд на строительство или выплачивающих ранее полученные ссуды);

1 9 бывшие воспитанники детских домов в возрасте до... (20) лет;

1.10 представители трудового коллектива в Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Комиссии по св­альному страхованию, уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по соцстраху и другие;

1.11 профсоюзные лидеры и активисты: председатель и за­местители председателя первичной профсоюзной организации, председатели цеховых комитетов, других структур, председатели комиссий профкома;

1.12 другие (конкретно указать) категории работников (ст. 179 ТК РФ).

1. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.
2. Все члены профсоюза, подлежащие увольнению, рассмат­риваются с учетом мнения Профкома.

Подписи, печати, дата.

Пояснения для Профкома

По-видимому, будет не вредно в данном Положении перечислить преимущественные права оставления на работе не только предусмотрен­ные коллективным договором, но и законодательством - для сведения работников. При этом мы, если удастся, можем несколько улучшить пре­дусмотренные законодательством нормы. Думается, будет правильным, если льгота по оставлению на работе будет распространяться на участни­ков войны в Афганистане, на Северном Кавказе, участников ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС и других подобных событий.

Будет справедливо предусмотреть гарантии для лиц, имеющих более продолжительный стаж работы на данном предприятии, воспитанники детских домов, а также лица предпенсионного возраста. Практика показы­вает, что сегодня Работодатели предпочитают принимать на работу моло­дые кадры. Лицам в возрасте после 40-45 лет устроиться на работу гораздо сложнее, хотя ими уже накоплен серьезный опыт. Исходя из этого, в кол­лективном договоре можно установить разные сроки предупреждения ра­ботников о предстоящем увольнении в зависимости от возраста и преду­смотреть время, необходимое для поиска новой работы.

Будет правильным, если в число лиц, гарантированно оставляемых на Предприятии, попадут те, кто получил или должен был получить от Предприятия ссуду на строительство дома или покупку квартиры. Утратив работу, такие работники могут понести серьезные потери по поводу улучшения своих жилищных условий.

Особое внимание необходимо уделить гарантиям для профсоюзного актива.

*Приложение № 3.04*

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о социальных гарантиях при увольнении**

**в связи с сокращением численности, штатов**

1.01. При сокращении численности или штата сотрудников Предприятия в случае свертывания производства, финансовых трудностях, ликвидации Предприятия и других, отдельным категориям работников предоставляются дополнительные гарантии.

1.02. Выходное пособие повышается лицам:

а) имеющим несовершеннолетних детей - на ...% на каждого ребенка;

б) предпенсионного возраста, за... (4 и менее) лет до достижения пенсионного возраста, инвалидам - на ...%;

в) проработавшим в организации:

свыше ...(10) лет ... % среднего месячного заработка,  
от 5 до 10 лет ... % среднего месячного заработка.

1.03. Повышенное выходное пособие предусматривается так­ же:

а) работникам, изъявившим добровольное желание уволиться ... руб.;

б) работникам, отказавшимся от перевода в другую местность в связи с перемещением Предприятия или структурного подраз­деления - на... руб.;

в) работникам, увольняемым по медицинским показателям - в размере ... руб.;

г) работникам, призванным на действительную службу в ар­мию - .. .руб.

1.03. Все кандидатуры на увольнение членов профсоюза Ра­ботодатель рассматривает с учетом мнения Профкома.

Подписи, печати, дата.

**Пояснения** для **Профкома**

Основной аргумент для увеличения выходных пособий отдельным категориям работников тот, что законодательство обеспечивает высвобождаемым работникам только минимум, который, как правило, не обеспечивает работникам возможности поддерживать необходимый уровень жизни до того, как они смогут найти другую работу или насту­пит их пенсионный возраст.

Сегодня в солидных, как правило, Предприятиях довольно широко используется практика применения стимулов для добровольного увольнения работников. Причем, стимулы довольно весомые. Это значительно снижает напряженность в коллективе при проведении процедуры сокращения штатов.

Эта статья может быть сформулирована иначе: **«В целях более ра­ционального возрастного сочетания персонала, обеспечения притока молодых кадров, для работников предпенсионного возраста и уже достигших его и работающих на постоянной основе, вводятся сле­дующие стимулы для добровольного увольнения...»** и т. д. по тексту. Такая формулировка, возможно, покажется более приемлемой для Рабо­тодателя. Выходное пособие ребятам, призванным на действительную службу в армию, может послужить стимулом для возвращения их на Предприятие после демобилизации. Это важно в тех случаях, если работ­ник успел освоить профессию, проявил себя с положительной стороны.

*Приложение № 3.05*

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о досрочном пенсионном обеспечении**

**работников за счет средств предприятия**

**1.** Право на досрочный выход на пенсию за счет средств Предприятия предоставляется лицам предпенсионного возраста:

1-01. Если работник подлежит увольнению в связи с сокраще­нием его рабочего места, а Предприятие не в состоянии предло­жить ему другое приемлемое;

1-02. Если профессиональный уровень подготовки работника перестал соответствовать изменившимся условиям труда, а его переподготовка не целесообразна;

1-03. Работникам, изъявившим желание уволиться добровольно пенсия может быть установлена за счет средств Предприятия досрочно, за... (2 и менее) лет до наступления пенсионного возраста.

Работникам, имеющим право на выход на пенсию на льготных условиях, согласно действующему законодательству, пенсии за счет средств Предприятия могут назначаться при отработке работником соответственно меньшего стажа также за два года д0 достижения возраста, дающего ему право выхода на пенсию на льготном основании.

1. Оформление досрочной пенсии производится на основании' личного заявления работника и представления руководства подраз­деления, в котором трудится работник. Правом выхода на досроч­ную пенсию работник может воспользоваться только один раз.
2. Досрочная пенсия устанавливается в размере ... % ме­сячной тарифной ставки или оклада, но не менее минимальной заработной платы по Российской Федерации, региону.

Пенсия за счет средств Предприятия выплачивается ежеме­сячно при условии, если пенсионер нигде не работает до наступ­ления у него пенсионного возраста.

1. Работники, оформленные на досрочную пенсию, соглас­но настоящему Положению, пользуются всеми льготами и гаран­тиями, установленными на предприятии коллективным догово­ром для неработающих пенсионеров.
2. Работникам, отработавшим на Предприятии не менее … лет, в период сокращения численности или штата персонала доб­ровольно изъявившим желание уволиться по собственному жела­нию (по состоянию здоровья, или в связи с необходимостью ухо­да за престарелым и больным членом семьи, или по другим об­стоятельствам), по ходатайству Профкома также может быть назначена пенсия, но не ранее чем за ... лет до наступления пенси­онного возраста или выходное пособие в размере ... за каждый проработанный на предприятии год.

Подписи, печати, дата.

**Пояснения для Профкома**

Очевидно, что такое Положение возможно только на предприятиях ма­териально достаточно устойчивых. Стимулирование работников к досроч­ному выходу на пенсию может проводиться в целях омоложения персонала. Но в некоторых случаях, чтобы избавиться от нежелательного работника.

**Рекомендуемые приложения к Разделу IV.**

**Профессиональная подготовка**

**и переподготовка кадров**

*Приложение № 4.01*

**ПЛАН**

профессиональной подготовки и переподготовки кадров на 20... г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| п/п | Наименование подразделения | Перечень профессий | Кол-во человек | Цель и период обучения | Характер обучения |
| 1 | Цех № 1 | Токари | 5 | Новички -Март-апрель | Грушювое —  в рабочее  время |
|  | И т. д. |  |  |  |  |

Подписи, печати, дата

Пояснения для Профкома

В таком плане важно отметить такие вопросы, как: обучаются но­вички или работники, уже владеющие профессией и желающие повы­сить квалификацию, или овладевающие второй профессией, сроки про­ведения обучения, характер обучения.

Этот план может иметь иной вариант: намечать по годам количест­во работников структурных подразделений, подлежащих обучению и переобучению без отрыва от производства, количество работников, на­правляемых на обучение с отрывом от производства, средства, выде­ляемые на обучение, содержать и другие сведения.

Подобные планы важны и в условиях развития производства, позво­ляющие определить перспективу, и в условиях возникающих трудно­стей с избытком кадров - для их дальнейшего трудоустройства при Увольнении.

Вопросы финансирования данных мероприятий коллективного до­говора регулируются приказом Минфина России от 15.03. 2000 года № 26Н «О нормах и нормативах на представительские расходы, расходы на рекламу и на подготовку и переподготовку кадров на договорной основе с учебными заведениями, регулирующих размер отнесения этих Расходов на себестоимость продукции (работ, услуг) для целей налого­обложения, и порядке их применения».

Профкому важно знать, что указанные расходы подлежат включению в себестоимость продукции (работ, услуг) при условии заключения договоров с государственными и негосударственными профессиональ­ными образовательными учреждениями. Общая величина расходов, от­носимых на себестоимость продукции (работ, услуг) для целей налого­обложения не может превышать 4% расходов на оплату труда работни­ков, включаемую в себестоимость продукции (работ, услуг).

*Приложение № 4.02*

**УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР**

(Примерная форма или бланк)

« » 20....г. г

С одной стороны (наименование предприятия)

в лице Генерального директора (ФИО),

именуемого в дальнейшем Работодатель, действующего на осно­вании Устава

С другой стороны, гражданин(нка) ФИО),

в дальнейшем именуемый Ученик(ца)

Заключили настоящий Ученический договор в соответствии со

**ст. ст.** 198 - 208 ТК РФ о нижеследующем.

**1.01 Работодатель обязуется организовать и предоставить Ученику(це) возможность:**

* обучиться специальности (профессии)
* переобучиться по специальности (профессии)

с присвоением по окончании успешного обучения

квалификационного разряда.

Форма обучения (индивидуальная, бригадная, курсовая)

Начало и срок обучения

1. В период ученичества занятия в течение недели не должны превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специально­сти при выполнении соответствующих работ.
2. Работник(ца), проходящий обучение, может полностью освобождается от работы на условиях неполного рабочего време­ни — по соглашению с Работодателем.

1 04. В период обучение Ученик(ца) не может привлекаться к урочной работе, направляться в служебные командировки, связанные с ученичеством.

1 05. На Ученика(цу) распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда, нормы кол­лективного договора.

**2. Работник(ца), проходящий(ая) обучение обязан(а):**

1. Пройти обучение по установленной Работодателем про­грамме и в соответствии с полученной квалификацией по приоб­ретенной специальности (профессии) проработать на Предпри­ятии не менее ... лет.
2. Во время обучения непосредственно на Предприятии соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, строго соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.
3. В случае, если Ученик(ца) по окончании обучения без уважительной причины откажется выполнять свои обязательства по настоящему договору, в том числе не приступит к работе, он (она) обязан(а) по требованию Работодателя возместить ему по­несенные расходы в связи с обучением.

**3. Оплата труда (ученичества)**

3.01. Во время обучения Ученику выплачивается стипендия, размер которой устанавливается в зависимости от срока обучения по шкале:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Срок обучения всего | Размеры стипендии помесячно в рублях | | | | | |
| 1-й месяц | 2 - й месяц | 3 - й месяц | 4 - й месяц | 5 - й месяц | 6 - й месяц |
| 1 месяц | МЗП |  |  |  |  |  |
| 2 месяц | МЗП | … |  |  |  |  |
| 3 месяц | МЗП | … | … |  |  |  |
| 4 месяц | МЗП | … | … | … |  |  |
| 5 месяц | МЗП | … | … | … | … |  |
| 6 месяц | МЗП | … | … | … | … | … |

3.02 Помимо стипендии за работу, выполняемую Учеником(цей), начисляется оплата по установленным расценкам.

3.03. В случае неудовлетворительного отношения Учени-ка(цы) к обучению, пропуска занятий без уважительных причин нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, неудовле­творительного результата проверки знаний, Работодатель вправе расторгнуть настоящий договор, а Ученик(ца) обязана возместить понесенные Работодателем затраты.

4. Заключительные **положения**

1. Настоящий договор имеет гражданско-правовой харак­тер.
2. Ученический договор является дополнением к Трудово­му договору.
3. Ученический договор может быть расторгнут по основа­ниям, предусмотренным для расторжения Трудового договора.

Руководитель (должность Работник (ФИО)

ФИО)

(Подпись и ее расшифровка) (Подпись и ее расшифровка)

**Пояснения** для **Профкома**

Ученический договор - это сравнительно новое понятие в трудовых отношениях. Он позволяет сбалансировать интересы работника и Пред­приятия в вопросах обучения профессии. Профкому полезно поучаство­вать в разработке бланка типового Ученического договора, приемлемо­го для вашего Предприятия. Он может быть разным по содержанию в зависимости от многих обстоятельств, но содержать основные вопросы, касающиеся организации обучения, взаимоотношений обучающегося с Работодателем.

Данный здесь образец Ученического договора приводится для того чтобы дать примерное представление об этом документе. В зависимости от предприятия такой договор может предусматривать и еще какие-условия, как со стороны администрации, так и со стороны работник Стороны берут на себя обязательства, которые должны обеспечить п лучение взаимной выгоды от его исполнения. При этом обязанно возлагаются и на самого Ученика.

*Приложение № 4.03.*

**ТИПОВОЙ ДОГОВОР**

**(или примерный) карьерного роста**

**работника**

**1. Общие положения**

1.01.Настоящий договор заключен на взаимовыгодных усло­  
виях между (наименование предприятия) и (ФИО

работника) в целях обеспечения:

**с** одной стороны, Предприятия высококвалифицированными кадрами работников для повышения его конкурентоспособности;

с другой стороны - обеспечения возможности профессио­нального роста работника, продвижения его по службе для боль­шей отдачи его знаний **и** умения производству и получения им большего морального и материального удовлетворения.

**2. Обязательства Работодателя**

2.01.Работодатель обязуется:

* обеспечить возможность карьерного роста работника по служебной лестнице не позднее ... (двух - пяти) лет работы по основной специальности;
* информировать работника о возникшей или планируемой вакансии, соответствующей его профессиональным возможно­стям;
* создать условия для повышения профессионализма, если ра­ботник изъявит желание занять соответствующую вакансию, не имея для этого достаточной подготовки;
* организовать (или предоставить возможность) обучение ра­ботника... (где и как - непосредственно на производстве, или пу­тем направления его в учебное заведение, с отрывом или без от­рыва от производства, индивидуальное или в группе);

- предоставлять работнику время на обучение ...(когда, сколько);

- в случае успешного окончания обучения Работодатель пере­водит работника на имеющуюся вакансию (или гарантирует та­кой перевод в случае ее возникновения).

**Вариант.** Работодатель обязуется:

1. создать условия для повышения квалификации ... (Ф И работника). С этой целью (оставить одну из перечисленных ниже формулировок):

* направить его на специальные курсы;
* включить в группу работников, обучающихся данной про­фессии (или новой для работника) непосредственно на производ­стве (с отрывом или без отрыва от производства);
* организовать индивидуальное обучение путем прикрепления его к работнику более высокой квалификации.

2. в случае успешного окончания обучения Работодатель или:

* предоставляет работнику возможность занять вакантное ме­сто;
* или организует переаттестацию работника с целью присвое­ния ему более высокого разряда, категории или соответствующе­го разряда по полученной новой профессии.

**3. Обязательства работника**

3.01. Работник обязуется:

* повышать свои профессиональные навыки в соответствии с предоставленными возможностями;
* соблюдать оговоренные сроки обучения;
* соблюдать все требования охраны труда и техники безопас­ности, Правила внутреннего трудового распорядка.

3.02. В случае получения недостаточной подготовки, выяв­ленной во время переаттестации, не претендовать на повышение разряда или перевод на другую выше оплачиваемую работу.

4. Другие **положения**

1. Если претендентов на вакантное место больше одного человека, Работодатель вправе по своему усмотрению определять кандидатуру на его замещение, или организовывать конкурс, или проводить аттестацию работников.
2. В случае проведения аттестации работников в комиссию включается представитель Профкома для представления интере­сов работников.
3. **5. Оплата** труда **в период повышения квалификации**
4. 5.01. Труд работников, повышающих свою квалификацию, оплачивается по выполняемой работе. Льготы и гарантии предос­тавляются в соответствии с Положением об условиях совмеще­ния работы с профессиональным обучением.
5. Подписи, печати, дата.

**Пояснения** для **Профкома**

Подобные договоры могут заключаться с работником как при прие­ме его на работу, так и в любое другое время, в том числе, например, в связи с получением данным работником диплома о специальном обра­зовании. Такой договор обязывает обе стороны соблюдать определен­ные условия, способствующие его выполнению. Он особенно необхо­дим на тех Предприятиях, где нет четкой системы работы с кадрами, продвижения их по служебной лестнице. В тоже время далеко не все работники претендуют на такой рост. Поэтому он может заключаться в виде исключения только с отдельными работниками.

Слово карьера долгие годы имело у нас отрицательный оттенок. Однако стремление человека к накоплению мастерства, знаний, к по­вышению по службе - качество вполне положительное и заслуживает поощрения и поддержки. Это выгодно обеим сторонам трудовых отно­шений и очень уместно в условиях конкурентной борьбы на рынке тру­да. При этом очевидно, что не каждый человек готов строить свою карь­еру. Тем более важно создавать условия для тех, кто имеет такое стрем­ление, поддерживать их. Амбициозные люди полезны в любом произ­водстве. Главное, чтобы при этом их запросы не превышали их опыта, знаний и мастерства. Иначе материальные затраты Работодателя на под­готовку такого работника могут оказаться напрасными.

*Приложение № 4.04*

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об условиях совмещения работы с профессиональным обучением**

**1. Обязанности Работодателя перед обучающимися работниками**

1. Работодатель обеспечивает работнику необходимые ус­ловия для овладения квалификацией (или ее повышения), органи­зуя обучение в индивидуальной, бригадной, курсовой или иной форме.
2. Работодатель определяет место, время проведения заня­тий, мастеров или преподавателей, проводящих обучение.
3. Работодатель производит оплату работникам за время обучения в соответствие с условиями Ученического договора, При этом для вновь поступающих оплата за это время не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на Предприятии настоящим коллективным договором, а для уже работающих лиц - не ниже их среднего заработка.
4. Работодатель предоставляет успешно прошедшему обу­чение работнику без испытательного срока обусловленное дого­вором рабочее место, повышение квалификационного разряда, категории, перевод на вакантное место или сохранение за ним его рабочего места, если до того стоял вопрос о его профессиональ­ном несоответствии выполняемой работе, (ст. ст. 202, 204 ТК РФ)

**2. Права и обязанности работников в связи с обучением**

1. На работников, проходящих обучение в связи с профес­сиональной подготовкой, переподготовкой или повышением квалификации, распространяется трудовое законодательство и вес права и гарантии, предусмотренные для персонала условиями настоящего коллективного договора.

Работник, успешно прошедший обучение, обязан при­ступить к работе в соответствие с Ученическим или иным договором и отработать на Предприятии не менее того срока, который указан в договоре. Нарушение предусмотренных в нем обязательств возможно только по уважительным причинам. В противном случае работник должен возместить Работодателю расходы "а свое обучение (ст.207ТК РФ).

**3. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях**

3.01 Работники, совмещающие работу с обучением в общеоб­разовательных, профессиональных, средних специальных и выс­ших учебных заведениях, а также являющиеся слушателями под­готовительных курсов, отделений этих заведений, пользуются определенными льготами, предусмотренными действующим за­конодательством (глава 26 ТК РФ).

3.02. Дополнительные гарантии по соглашению сторон могут устанавливаться работникам:

1. хорошо работающим на Предприятии и успевающим в учебе;
2. обучающимся по специальностям, необходимым для Пред­приятия;
3. стипендиатам Предприятия.

**4. Направление работников на обучение**

1. Исходя из потребностей Предприятия в квалифициро­ванных кадрах, имеющих специальную подготовку, Работодатель вправе направлять работников на обучение по очной, очно-заочной формам обучения в средние специальные и высшие учебные заведения за счет средств Предприятия.
2. При направлении Работодателем работника на обучение между ними составляется договор, согласно которому учащийся обязуется учиться успешно и по окончании учебного заведения от­работать на Предприятии не менее ... (3-5) лет или возместить Ра­ботодателю затраты за время своего обучения. Работодатель, **со** своей стороны, обязуется выплачивать обучающемуся стипендию в размере, не менее... (минимальной или средней заработной платы), оплачивать обучение, предоставлять работающим льготы в соот­ветствие с законом и рабочее место после окончания обучения.

**5. Обучение представителей профсоюза**

5-01. Работодатель согласен, что он заинтересован в повышении компетентности представителей работников – профсоюзного актива в вопросах социально-экономических, трудовых и иных отношений. С этой целью на Предприятии по специальной про. грамме проводится обучение представителей профсоюза по вопросам, касающимся прав и обязанностей профсоюзов, работников, применения трудового законодательства, организации оп­латы труда персонала и других.

1. Работодатель обязуется предоставлять профсоюзной ор­ганизации помещения, необходимую оргтехнику для проведения занятий, оплату труда (полностью или частично) специалистов проводящих обучение профсоюзных кадров и актива.
2. Работодатель берет на себя расходы, связанные с на­правлением на обучение выборных профсоюзных лидеров, от­дельных активистов, бухгалтеров на семинары, проводимые ре­гиональными и центральными профсоюзными органами.

**6. Шефская помощь учебным заведениям**

1. Исходя из пользы взаимодействия предприятия с учеб­ными заведениями, занимающимися общеобразовательной, а также специальной профессиональной подготовкой учащихся и персонала, Работодатель и Профсоюзная организация устанавли­вают связи с некоторыми из них (можно назвать конкретно такие учебные заведения).
2. Работодатель и Профком организуют ознакомительные экскурсии на предприятие школьников выпускных классов обще­образовательной школы № ..., в которой обучается большая часть детей работников Предприятия; оказывают школе шефскую помощь.
3. Работодатель оказывает помощь на договорной основе колледжу, профтехучилищу и другим учебным заведениям (на­звать), которые готовят кадры рабочих и специалистов для Пред­приятия, совместно с ними планирует количество и специализа­цию подготавливаемых кадров.
4. Работодатель, по договоренности с учебными заведе­ниями:

* направляет им опытных производственников для проведе­ния практических занятий с учащимися;
* организует на Предприятии производственную практику для обучающихся;

оплачивает за свой счет работу производственников, проводят занянятия в учебных заведениях;

. осуществляет доплату (отдельным) преподавателям учебных ведений, готовящих кадры для предприятия из расчета ... руб. в

*6* 05. Работодатель устанавливает квоту рабочих мест (бронирует) для выпускников этих учебных заведений.

**7. Содействие работникам в продолжении обучения**

7.01. Работодатель и Профком заинтересованы в повышении профессионализма кадров. Они согласились содействовать выпу­скникам колледжей, профессионально-технических училищ в дальнейшем повышении их профессионального мастерства, про­должения учебы в средних специальных и высших учебных заве­дениях. С этой целью для работников, успешно сочетающих ра­боту с учебой, предусматриваются следующие льготы, в том чис­ле дополнительные по сравнению с законодательством:

* надбавки (повышенные коэффициенты) в оплате труда;
* выплата стипендий;
* предоставление дополнительных (оплачиваемых) выходных и отпусков для подготовки и сдачи экзаменов;
* оплата проезда к месту учебы и обратно во время учебных сессий;
* оплата проживания в месте обучения во время установоч­ной и учебных сессий;
* другие льготы.

Подписи, печати, дата

Пояснения для Профкома

Данное Положение частично дублирует Положение об условиях совмещения работы с профессиональным обучением. Это вполне резонно: оба документа дополняют друг друга. Бесспорно, в высоком профессио­нализме кадров больше всего заинтересован сам Работодатель. При этом он не желает, как правило, вкладывать средства в их подготовку, надеется нанять уже готовых специалистов. Но таких на рынке труда становится все меньше. Поэтому особенно крупным предприятиям при­ходится брать решение вопроса на себя.

В этой ситуации Работодатель стремится минимизировать свои рас. ходы на решение кадрового вопроса и готов ущемлять права работни­ков, проходящих обучение. Но это с одной стоны. С другой стороны *и* сами работники не прочь приобрести профессию с наименьшими затра. тами для себя или занять вакансию, не соответствующую их подготовке

Защищая интересы работников, Профком через подобный раздел коллективного договора может сбалансировать интересы сторон, чтобы и Предприятие не несло ненужных расходов в тех случаях, которые не могут принести соответствующей отдачи.

Работодатель может категорически выступать против включения в систему профессионального образования представителей профсоюзной организации. Однако система партнерских отношений Профсоюза и Работодателя не исключает возможность повышения знаний по соци­ально-экономическим и трудовым вопросам профсоюзных кадров и ак­тива за счет средств организации. Это поможет сделать коллективные переговоры конструктивными, претензии профсоюзных представителей обоснованными. При этом важно доказать Работодателю, что председа­тель профкома фактически является как бы заместителем Руководителя по социальным вопросам, а вместе со своим активом - отделом, ре­шающим эти вопросы на общественных началах. Их грамотность вы­годна для Руководителя (ч. 3 ст. 374, ч. 2 ст. 377 ТК РФ).

**Рекомендуемые приложения** к **Разделу V. Рабочее время**

*Приложение № 5.01*

**ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка**

**Общие положения**

Эффективность деятельности Предприятия достигается за

т организационных, коммерческих, распорядительных и иных действий администрации, а также на основе рационального ис­пользования рабочего времени и производственных ресурсов ка­ждым работником.

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью определить права и обязанности каждого работающего, создать для него побудительные мотивы к сознательному отношению к труду.

Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего тру­дового распорядка, решаются администрацией в пределах прав, предоставленных действующим законодательством, а также по согласованию с Профкомом и трудовым коллективом в соответ­ствии с его полномочиями.

**Порядок приема и увольнения рабочих и служащих**

Рабочие и служащие реализуют свое право на труд путем за­ключения Трудового договора о работе на Предприятии.

При приеме на работу администрация Предприятия обязана оз­накомить работника с настоящими Правилами внутреннего трудо-"0 распорядка под роспись, потребовать от поступающего предъ­явления документов, предусмотренных ст. 65 ТК РФ, и оформить Уступающего в соответствии со статьями 66 - 71 ТК РФ.

Зсем работникам, принятым на работу, при выплате заработ-и платы выдаются расчетные книжки (или расчетные листки) Установленного на Предприятии образца.

Прекращение трудового договора может иметь место только основаниям и на условиях, предусмотренным законодательст-•'и коллективным договором.

По договоренности между работником и администрацИе трудовой договор может быть расторгнут и до истечения преду. преждения об увольнении. Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, или нарушения администрацией за-конодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Расторжение трудового договора по инициативе администра-ции Предприятия не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета, за исключением случаев, предусмотрен­ных законодательством Российской Федерации и коллективным договором. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствую­щую статью, пункт закона. Днем увольнения считается послед­ний день работы.

**Основные права и обязанности работников**

Работники пользуются всеми правами и исполняют свои обя­занности в соответствии со ст. 21 ТК РФ, в том числе: **работник имеет право:**

- на предоставление ему соответствующего места работы; зац  
работной платы; отдыха в соответствии с установленным режи­  
мом работы; ежегодный оплачиваемый отпуск, в том числе до­  
полнительный, если он предусмотрен для данного рабочего мес­  
та; на продвижение по службе, профессиональную подготовку и  
переподготовку; на участие в общественной жизни коллектива  
Предприятия;

**работник обязан:**

- работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, тре­  
бования по охране труда, пожарной безопасности; использовать  
все рабочее время для производительного труда, воздерживаться  
от действий, мешающих другим работникам выполнять их труд0'  
вые обязанности; повышать производительность труда; улучшать  
качество работы; принимать меры к немедленному устранению  
причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормаль­  
ное производство работы; содержать свое рабочее место, оргтех­  
нику, оборудование, инструменты и приспособления в чистоте И«равном состоянии, а также соблюдать установленный порядок нения материальных ценностей и документов.

**Основные обязанности администрации**

**Администрация обязана:**

организовать труд работников так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место; обеспечить здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние инструмента, машин, станков и прочего обо­рудования; создать условия для роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки и техники, повыше­ния культуры производства; обеспечивать моральную и материаль­ную заинтересованность работников в результатах труда, повыше­нии профессионального мастерства; добиваться строгого соблюде­ния трудовой и производственной дисциплины; неуклонно соблю­дать законодательство о труде; принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых ме­рах; внимательно относиться к нуждам и запросам работников.

Администрация осуществляет свои обязанности совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом Предприятия, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

**Рабочее время и его использование**

Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается в соответствии с графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работники чередуются по сменам равномерно. Администрация обязана организовать та-оельный учет явки на работу и уход с работы работников по фак-Ически отработанному времени. Работника, появившегося на 'боте в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к ра-ооте в данный рабочий день.

На непрерывных работах запрещается оставлять работу до Рихода сменяющего работника. В случае неявки сменщика, ра-0тник заявляет об этом администрации, которая обязана немед-енно принять меры к замене сменщика другим работником.

На тех работах, где по условиям производства перерыв дд, | отдыха и питания установить нельзя, администрация прсдостав-ляст работникам возможность приема пищи в течение рабочей смены. В этих случаях как рабочее время оплачивается вся про. должительность рабочей смены.

Очередность предоставления ежегодного отпуска устанавлива-1 ется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным админи­страцией с учетом мнения профсоюзного комитета Предприятия. **]**

**Поощрения за успехи в работе**

За образцовое выполнение трудовых обязанностей и высокие достижения в работе применяются следующие поощрения: а) объявление благодарности; б) выдача премии; в) награждение ценным порядком, призом; г) присвоение почетного звания, уЛ режденного на Предприятии с одновременным предоставлением предусмотренных льгот (или материального поощрения); д) про­движение по службе, повышение тарифного разряда, квалифика­ционного разряда.

За особые трудовые заслуги работники могут представляться в высшие органы к поощрению и награждению орденами, меда­лями, присвоению почетных званий, учрежденных в регионе, от­расли, Российской Федерации.

**Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

Нарушение трудовой дисциплины влечет за собой применение| мер дисциплинарного или общественного воздействия: а) замеча­ние, б) выговор; в) увольнение. Увольнение в качестве дисцип­линарного взыскания может быть применено за неоднократное невыполнение работником без уважительных причин обязанно­стей, возложенных на него трудовым договором. Считаются про­гульщиками работники, отсутствующие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. Прогулом счи­тается также появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии работника даже за 5 минут до окончания рабочего времени.

Дисциплинарные взыскания к членам профсоюза применяют-| ся руководителем Предприятия, а также другими должностными лицами с учетом мнения Профкома. Администрация имеет право меру взыскания к нарушителю трудовой дисциплины передать на мотрение Трудового коллектива, товарищеского суда или ^офсоюзной организации.

По применения взыскания от нарушителя трудовой дисцип-

ны должны быть затребованы объяснения в письменной фор-Отказ работника дать объяснение не может служить препят-твцем для применения взыскания.

За обнаруженный проступок применяется одно дисциплинар­ное наказание, но не в день его обнаружения и не позднее одного месяца со дня обнаружения, не считая времени болезни или пре­бывания его в отпуске и не позднее шести месяцев со дня совер­шения проступка. С приказом о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения работник знако­мится под расписку в трехдневный срок. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считает­ся не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Админи­страция по своей инициативе или по ходатайству Трудового кол­лектива, Профкома может издать приказ о снятии взыскания, не дожидаясь истечения года.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работнику не применяются.

Контроль за соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка возлагается на администрацию Предприятия, руково­дителей подразделений.

Подписи, печати, дата

**Пояснения для Профкома**

Данные Правила принимаются и утверждаются для «внутреннего потребления». Можно с большой уверенностью сказать, что большин­ство работников слабо или совсем не знакомы с трудовым законода­тельством. А вот в коллективный договор они заглядывают и с Прави­лами внутреннего трудового распорядка знакомятся, потому что именно Десь находят те положения, которые их защищают или наоборот, за­являют пересмотреть свои действия, которые противоречат прописан-"Ымздесь нормам.

Обратите внимание, теперь Правила внутреннего трудового распо-Дка Утверждаются не на собрании (конференции) работников, а Рабо-дателем с учетом мотивированного мнения Профкома.

*Приложение 5.02*

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий работников, которым**

**по условиям труда предусмотрена**

**сокращенная продолжительность рабочего времени**

**Пояснения для Профкома**

Очевидно, что в приведенном здесь Перечне названы условные профессии и произвольные нормы сокращения рабочего времени. На практике здесь должны указываться названия профессий, включенных в список, утвержденный Минздравсоцразвития. Думается, что подобная форма удобна для практического применения. Такой перечень весьма наглядный, хотя может быть очень коротким. Однако со временем он может расширяться, потому что в этом перечне работ с вредными и 1 (или) опасными условиями труда могут быть указаны не только профес­сии, утвержденные федеральными и отраслевыми нормативными акта­ми, но и определенные по результатам аттестации рабочих мест непо­средственно на Предприятии.

*Приложение № 5.03*

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий работников предпенсионного возраста,**

**которым по условиям труда предусмотрена**

**сокращенная продолжительность рабочего времени**

**Пояснения для Профкома**

Нет сомнения в том, что Работодатель будет категорически возра­жать против принятия данного положения. Ему проще всего уволить работников, которым трудно работать в установленном темпе с прежней нагрузкой. Но это не во всех случаях. Если работник высококвалифици­рованный, ему найти замену трудно. Известно, что далеко не всегда молодые работники бывают в состоянии заменить профессионалов. По­этому Работодателя необходимо убедить, что и при сокращенном рабо­чем времени работник в возрасте способен трудиться производительно, ; хорошей отдачей. Дополнительное время, предоставленное ему для отдыха, будет вполне оправдано.

В этом случае можно сослаться на зарубежный опыт. В развитых странах в коллективных договорах весьма широко применяются такие льготные условия для работников возрастных категорий. В частности, бывают предусмотрены не один, а два оплачиваемых отпуска и обязательные неоплачиваемые. Они работают не полную рабочую неделю некоторых компаниях такие работники в общей сложности трудятся более 6 (шести) месяцев в году. Именно такой мягкий режим работы позволяет им трудиться и до 65, и до 70 лет, что для нас кажется совершенно невероятным.

В крайнем случае, можно в колдоговоре предусмотреть **право^И** ботников возрастной категории переходить на условия неполного рас " чего времени по собственному усмотрению. Тогда Работодатель бул иметь некоторую экономию на заработной плате. Хотя, как правил большинство опытных работников даже при снижении трудоспособн 1 сти в связи с возрастом в большинстве случаев трудятся не хуже мол,, дых просто за счет своею опыта.

И ещё. Многие работники не сразу улавливают разницу между (^1 крашенным и неполным рабочим временем, хотя это существенно с точки зрения оплаты, из-за чего возникают споры. При сокращенном рабочем времени оплата производится **как** за полный рабочий день а **при** неполном - за отработанное время или объем выполненной работы. Поэтому так важно сразу определить, кто может работать именно по сокращенному рабочему времени.

*Приложение* Л? *5.04*

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**работников (профессий работников), которым установлено неполное рабочее время**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ п\п | Наименование  подразделений  и профессий | Неполное рабочее время | | | |
|  |  | В смену | В неделю | В месяц |  |
| 1 | Цех № 1 Иванова Петрова Сидорова | 1 час | 2 часа | 1 - 5 час |  |

Подписи, печати, дата

**Пояснения** для **Профкома**

Перечень профессий необходимо приводить в соответствие со спи­ском, утвержденным Минздравсоцразвития, и дополнить в соответствии со сложившейся практикой по установлению неполного рабочего вре­мени для определенных работников.

Однако этот перечень не может быть постоянным. Одни из рао° I пиков могут отказаться от работы в таком режиме, другие, наоооро захотят так работать. Изменения особенно возможны в случае сниже>4 объема производства.

*Приложение № 5.04 - а*

**ГРАФИК**

**рабочего времени дневной смены при пятидневной рабочей неделе**

Продолжительность рабочего времени при 40-часовой рабо­чей неделе:

Обеденный перерыв

Окончание работы

Начало работы

Дни недели

Продолжительность рабочего дня

ГТонедельник  
Вторник

12.00-12.45

8.00

17.00

8.15

12.00-12.45

17.00

8.00

8.15

8.00

8.15

17.00

12.00-12.45

17.00

8.15

Четверг\_ Пятница

8.00

12.00-12.45

7.00

.00 I 12.00-12.45 I 15.45

ИТОГО: 40 часов

В предпраздничные дни действует график работы на пятницу. Подписи, печати, дата

*Приложение №5.04-6*

**ГРАФИК**

**двухсменной работы цехов и участков**

**при пятидневной рабочей неделе**

**с выходными днями в субботу и воскресенье**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование подразделения | Начало I смены | I  перерыв | Обед | 11  перерыв | Окончание смены |
| Цех № 1 | 6.30 |  | 10.35-  11.00 |  | 14.55 |
| Цех № 2. | 6.30 | 8.30-8.35 | 10.35-11.00 | 13.00-13.05 | 14.55 |
| Цех № з | 6.30 |  | 10.30-11.00 |  | 14.55 |

Пояснения для Профкома

Графики сменности включаются в коллективный договор согласно! части 3 статьи 103 ТК РФ, в которой сказано, что они «как правило, яв-1 ляются приложением к коллективному договору». В этой же статье **ска** зано, что при их составлении Работодатель учитывает мнение **ПрофкомаЯ**

Как видим, в графиках приложений № 5.04-г и 5.04-д ночная смена имеет продолжительность такую же, как и утренняя, тогда как вечерняя на один час короче. А ведь по закону именно ночная смена должна быть короткой. Однако в данном случае профком вынужден согласиться с таким режимом работы по вполне объективным причинам. На общест­венном транспорте нельзя бывает приехать на работу и уехать с работы после 22 часов, и невозможно тоже самое раньше 6 часов. При таких графиках работы ведется суммированный учет рабочего времени.

Необходимо также иметь в виду, что за последние годы получает! неоправданно частое применение рабочих смен, продолжительностью в 12 и даже 24 часа и удлиненными выходными. Работники, как правило, против этого не возражают. Им кажется выгодным, отработав сразу продолжительное время, иметь потом длительный выходной. При этом не учитывается, например, тот факт, что работники ряда профессий вы­нуждены проводить всю смену на ногах или, наоборот, в сидячем поло­жении. Это нарушает кровообращение и другие функции организма че­ловека, что со временем может привести к возникновению профессио­нальных заболеваний. И нарушение сна при 24-часовом графике работы разрушает психику, нервную систему человека. Сами работники не все­гда это понимают. Они считают удобным для себя такой график работы, не задумываясь о последствиях.

Кроме того, такие продолжительные рабочие смены вообще не при-| емлемы для ряда категорий работников: родителей, имеющих малолет­них детей; лиц с пониженной трудоспособностью; предпенсионного возраста и др. Профсоюзным комитетам важно стоять на страже интере­сов работников, заботиться о том, чтобы каждый из них не подверг свое здоровье риску, испытывая неоправданные перегрузки на работе.

п этому при утверждении графиков работы Профкому важно убе-не только Работодателя, но и самих работников в нецелесообраз-большинстве случаев применения удлиненных рабочих смен, только у работников возникнут первые признаки «нажитых» в та-оежиме заболеваний, Работодатель постарается от таких работни-бавиться. •^т0 вполне реально. А вот доказать, что это профессио-' ые заболевания, будет почти невозможно. В то же время Профком может высказывать заинтересованность в . ее широком применении гибких графиков, надомной работы, непол­ого рабочего времени по инициативе работников, работы по совмести-ельству. Такие режимы можно устанавливать для удобства работников, но не в ушерб производству, то есть по взаимному согласию сторон.

*Приложение № 5.06*

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей, имеющих**

**ненормированный рабочий день**

|  |  |
| --- | --- |
| №№ п\п | **Наименование** профессий **и** должностей |
| 1. | Начальники смен |
| 2. | Главные специалисты |
| 3. | Начальники участков и т. д. |

Подписи, печати, дата

*Приложение №5.07*

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей, имеющих гибкий график работы**

Наименование **профессий** и должностей

**ЛИЬ** п\и

По

**1**

дписи, печати, дата

Пояснения для Профкома

Конкретные перечни - фактически есть почти на каждом Предири-Ии' Их надо просто приложить к коллективному договору.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**работ и профессий, для которых по условиям труда**

**предусмотрено разделение рабочего дня на части и**

**сокращенная продолжительность рабочего времени**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Наименование подразделения | Должности работников |
| 1, | Молочно-товарная ферма | Доярки |
| 2. | Транспортный цех | Водитель автобуса  по доставке людей на работу  и с работы |
| 3. | Цех общественного питания | Повара, раздатчики питания, подсобные работники |
| 4. | Управление | Уборщица |
| 5. | И т. д. | Йт. д. |

**Пояснения для профкома**

д0бные режимы могут предусматриваться, как правило, в двух х Во-первых, когда такое разделение необходимо по условиям Например, на молочно-товарных фермах, там, где не введен двух-нный режим работы для доярок, их рабочий день состоит из нескольких частей. Это обусловлено необходимостью проводить утреннюю дой-, дневную и вечернюю. В промежутке между ними доярки могут отсут-вовать на рабочем месте. Во-вторых, такое разделение может быть не-пйходим° самому работнику, например, по семейным обстоятельствам. Женшина, имеющая грудного ребенка; работник, на попечении которого аходится больной член семьи, нуждающийся в его помощи. Таким ра­ботникам необходим длительный перерыв в работе в течение дня. Об условиях такого режима работник договаривается с работодателем. Од­нако, ввести его можно далеко не на каждом рабочем месте.