



ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Досье профактивиста № 121

*Коллективный договор
как инструмент реализации
достойного труда*

Екатеринбург
2012 год

ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Департамент социально-трудовых отношений

Досье профактивиста № 121

*Коллективный договор
как инструмент реализации
достойного труда*

Екатеринбург
2012 год

УКАЗ**ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
О ДОЛГОСРОЧНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ПОЛИТИКЕ**

В целях повышения темпов и обеспечения устойчивости экономического роста, увеличения реальных доходов граждан Российской Федерации, достижения технологического лидерства российской экономики постановляю:

1. Правительству Российской Федерации принять меры, направленные на достижение следующих показателей:

- а) создание и модернизация 25 млн. высокопроизводительных рабочих мест к 2020 году;
- б) увеличение объема инвестиций не менее чем до 25 процентов внутреннего валового продукта к 2015 году и до 27 процентов - к 2018 году;
- в) увеличение доли продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей экономики в валовом внутреннем продукте к 2018 году в 1,3 раза относительно уровня 2011 года;
- г) увеличение производительности труда к 2018 году в 1,5 раза относительно уровня 2011 года;
- д) повышение позиции Российской Федерации в рейтинге Всемирного банка по условиям ведения бизнеса со 120-й в 2011 году до 50-й - в 2015 году и до 20-й - в 2018 году.

2. Правительству Российской Федерации:

а) в области стратегического планирования социально-экономического развития:

утвердить до 1 декабря 2012 г. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года и прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, обеспечивающие достижение целевых показателей, предусмотренных пунктом 1 настоящего Указа;

подготовить и внести до 1 октября 2012 г. в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона о государственном стратегическом планировании, предусматривающий координацию стратегического управления и мер бюджетной политики;

утвердить до 31 декабря 2012 г. основные государственные программы Российской Федерации, в том числе такие как "Развитие здравоохранения", "Развитие образования", "Культура России", "Социальная поддержка граждан", "Развитие науки и технологий" и "Развитие транспортной системы";

б) в области совершенствования бюджетной, налоговой политики, повышения эффективности бюджетных расходов и государственных закупок:

подготовить и внести до 1 октября 2012 г. в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона, предусматривающий определение механизма использования нефтегазовых доходов федерального бюджета, а также формирования, использования и управления средствами Резервного фонда и Фонда национального благосостояния;

реализовать до 1 ноября 2012 г. мероприятия по упрощению бухгалтерской (финансовой) отчетности для отдельных категорий субъектов экономической деятельности;

представить в установленном порядке до 1 июня 2012 г. доклад о реализации мер по обеспечению обязательного предварительного публичного обсуждения размещаемых заказов на поставки товаров (выполнение работ, оказание услуг) для государственных и муниципальных нужд на сумму свыше 1 млрд. рублей, включая формирование начальной цены контрактов;

обеспечить до конца декабря 2012 г. реализацию мер, направленных на повышение прозрачности финансовой деятельности хозяйственных обществ, включая противодействие уклонению от налогообложения в Российской Федерации с помощью офшорных компаний и фирм-однодневок;

в) в области приватизации и совершенствования управления государственным имуществом:

внести до 1 ноября 2012 г. изменения в прогнозный план (программу) приватизации федерального имущества и основные направления приватизации федерального имущества на 2011 - 2013 годы и утвердить прогнозный план (программу) приватизации федерального имущества и основные направления приватизации федерального имущества на 2014 - 2016 годы, предусмотрев завершение до 2016 года выхода государства из капитала компаний "несырьевого сектора", не относящихся к субъектам естественных монополий и организациям оборонного комплекса;

обеспечить до 1 ноября 2012 г. внесение в нормативные правовые акты изменений, направленных на ограничение приобретения компаниями с государственным участием, в которых Российская Федерация владеет более 50 процентами акций, государственными унитарными предприятиями, а также организациями, контролируемыми этими компаниями и предприятиями, акций и долей хозяйственных обществ;

обеспечить до 1 декабря 2012 г. разработку и реализацию компаниями с государственным участием, в которых Российская Федерация владеет более 50 процентами акций, программ отчуждения непрофильных активов;

обеспечить до 1 марта 2013 г. проведение анализа эффективности работы "консолидированных" государством компаний, включая открытое акционерное общество "Объединенная авиастроительная корпорация", открытое акционерное общество "Объединенная судостроительная корпорация" и Государственную корпорацию по содействию разработке, производству и экспорту высокотехнологичной промышленной продукции "Ростехнологии", в целях подготовки предложений по совершенствованию их управления, обеспечения согласованности стратегий их развития с государственными программами развития соответствующих секторов экономики, завоевания передовых позиций в отдельных сегментах мировых рынков авиационной, судостроительной, информационно-коммуникационной и космической техники;

г) в области улучшения условий ведения предпринимательской деятельности:

обеспечить до 1 января 2015 г. существенное сокращение сроков прохождения процедур субъектами предпринимательской деятельности и стоимости этих процедур в следующих сферах государственного регулирования: строительство, подключение к сетям, меры налогового стимулирования и налоговое администрирование, таможенное администрирование, в том числе при реализации дорожных карт по совершенствованию делового климата, разработанных в рамках национальной предпринимательской инициативы по улучшению инвестиционного климата в Российской Федерации;

представить в установленном порядке до 1 сентября 2012 г. проект указа Президента Российской Федерации, предусматривающий внедрение системы оценки эффективности деятельности руководителей федеральных органов исполнительной власти и высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации на основе качественных и количественных показателей улучшения инвестиционного климата;

утвердить до 1 декабря 2012 г. комплекс мер, направленных на подготовку и переподготовку управлеченческих кадров в социальной сфере, технических специалистов и инженеров, привлечение иностранных высококвалифицированных специалистов;

создать до 1 декабря 2012 г. институт уполномоченного по защите прав предпринимателей, осуществляющего деятельность на федеральном и региональном уровнях;

обеспечить организацию начиная с 2013 года обязательного публичного технологического и ценового аудита всех крупных инвестиционных проектов с государственным участием;

обеспечить до 1 ноября 2012 г. создание механизма предоставления государственных гарантий при осуществлении инвестиционных проектов на территории Российской Федерации, ориентированных в первую очередь на субъектов среднего предпринимательства, действующих в сфере, не связанной с добычей и переработкой полезных ископаемых;

обеспечить до 1 декабря 2012 г. создание механизма привлечения иностранных организаций, обладающих современными технологиями и управлением компетенциями, к участию в конкурсах и аукционах на строительство автомобильных дорог федерального и регионального значения;

обеспечить до 1 декабря 2012 г. внесение изменений в законодательство Российской Федерации в целях исключения возможности решения хозяйственного спора посредством уголовного преследования, в том числе путем уточнения подведомственности судов общей юрисдикции и арбитражных судов по экономическим делам;

представить в установленном порядке до 1 октября 2012 г. предложения, направленные на обеспечение реализации принципа независимости и объективности при вынесении судебных решений;

д) в области модернизации и инновационного развития экономики:

предусмотреть до 1 июля 2013 г. в составе разрабатываемых государственных программ Российской Федерации мероприятия по развитию национальной инновационной системы в соответствии со Стратегией инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, а также формирование системы технологического прогнозирования, ориентированной на обеспечение перспективных потребностей обрабатывающего сектора экономики, с учетом развития ключевых производственных технологий;

утвердить до 1 января 2013 г. государственные программы Российской Федерации, включая такие как "Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности", "Развитие авиационной промышленности", "Космическая деятельность России", "Развитие фармацевтической и медицинской промышленности", "Развитие судостроения", "Развитие электронной и радиоэлектронной промышленности", а также Государственную программу развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия и при необходимости осуществить корректировку стратегий, направленных на модернизацию и развитие ведущих секторов экономики, предусмотрев увязку указанных программ и отраслевых стратегий с формируемыми приоритетными технологическими платформами и pilotными проектами инновационных территориальных кластеров;

представить в установленном порядке до 1 июля 2012 г. предложения по ускорению социально-экономического развития Сибири и Дальнего Востока, предусмотрев обеспечение транспортных связей труднодоступных территорий.

3. Рекомендовать органам государственной власти субъектов Российской Федерации осуществлять взаимодействие с соответствующими федеральными органами государственной власти в целях реализации настоящего Указа.

4. Настоящий Указ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Президент
Российской Федерации
В.ПУТИН

Москва, Кремль
7 мая 2012 года
N 596

УКАЗ**ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ****О МЕРОПРИЯТИЯХ
ПО РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ
ПОЛИТИКИ**

В целях дальнейшего совершенствования государственной социальной политики постановляю:

1. Правительству Российской Федерации:

а) обеспечить:

увеличение к 2018 году размера реальной заработной платы в 1,4 - 1,5 раза;

доведение в 2012 году средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе;

доведение к 2013 году средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в соответствующем регионе;

доведение к 2018 году средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе;

повышение к 2018 году средней заработной платы врачей, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе;

увеличение к 2020 году числа высококвалифицированных работников, с тем чтобы оно составляло не менее трети от числа квалифицированных работников;

создание ежегодно в период с 2013 по 2015 год до 14,2 тыс. специальных рабочих мест для инвалидов;

б) подготовить и внести до 1 сентября 2012 г. в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона о внесении в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов;

в) утвердить до 1 декабря 2012 г. план разработки профессиональных стандартов;

г) разработать к 2015 году и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов;

д) в целях выработки единых принципов оценки профессиональной подготовки рабочих кадров:

подготовить и до 1 августа 2014 г. внести в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона о внесении в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся порядка аккредитации организаций, осуществляющих деятельность по повышению профессионального уровня рабочих кадров;

создать в установленном порядке до 1 декабря 2015 г. базовый центр профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров;

е) в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики принять до 1 декабря 2012 г. программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг и предусмотрев:

повышение к 2018 году средней заработной платы социальных работников, включая социальных работников медицинских организаций, младшего медицинского персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг), среднего медицинского (фармацевтического) персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) - до 100 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе, работников медицинских организаций, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющих медицинские услуги (обеспечивающих предоставление медицинских услуг), - до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе;

установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам;

повышение заработной платы работников бюджетного сектора экономики с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций;

ж) создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей организаций, финансируемых за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, установив соотношение средней заработной платы руководителей и работников этих организаций и предусмотрев представление руководителями этих организаций сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

- 3) в целях расширения участия работников в управлении организациями:
- подготовить до 1 декабря 2012 г. предложения по внесению в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся создания в организациях производственных советов, а также определения их полномочий;
 - разработать комплекс мероприятий по развитию институтов самоуправления и принятию кодексов профессиональной этики;
- и) представить к 1 марта 2013 г. предложения об использовании в отдельных отраслях бюджетного сектора экономики механизма нормативно-подушевого финансирования;
- к) совместно с общественными организациями до 1 апреля 2013 г. обеспечить формирование независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги, включая определение критериев эффективности работы таких организаций и введение публичных рейтингов их деятельности;
- л) предусмотреть начиная с 2013 года меры, направленные на увеличение поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций;
- м) разработать до 1 октября 2012 г. проект Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы, предусмотрев в нем механизм увеличения размера пенсии гражданам, выразившим намерение продолжать работать по достижении пенсионного возраста и принявшим решение отсрочить назначение пенсии, а также определив меры, гарантирующие сохранность пенсионных накоплений и обеспечивающие доходность от их инвестирования;
- н) в целях дальнейшего сохранения и развития российской культуры:
- создать к 2015 году в малых городах не менее пяти центров культурного развития;
 - включать ежегодно в Национальную электронную библиотеку не менее 10 процентов издаваемых в Российской Федерации наименований книг;
 - обеспечить поддержку создания публичных электронных библиотек, сайтов музеев и театров в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, а также размещение в свободном бесплатном доступе в сети Интернет фильмов и спектаклей выдающихся режиссеров кино и театра;
 - обеспечить увеличение до 1 октября 2012 г. бюджетных ассигнований федерального бюджета на выплату стипендий для деятелей культуры и искусства, творческой молодежи, а также на предоставление грантов для поддержки творческих проектов общегосударственного значения в области культуры и искусства;
 - обеспечить создание до 1 марта 2013 г. передвижного фонда ведущих российских музеев для экспонирования произведений искусства в музеях и галереях малых и средних городов, а также создать к 2018 году 27 виртуальных музеев;

увеличить к 2018 году в два раза количество выставочных проектов, осуществляемых в субъектах Российской Федерации;

увеличить к 2015 году до 4 тыс. количество государственных стипендий для выдающихся деятелей культуры и искусства и молодых талантливых авторов;

увеличить к 2018 году в целях выявления и поддержки юных талантов число детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, до 8 процентов от общего числа детей.

2. Правительству Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

а) обеспечить до 1 августа 2012 г. разработку нормативных правовых актов, предусматривающих реализацию мер по поэтапному повышению заработной платы работников культуры;

б) разработать до 1 ноября 2012 г. комплекс мер по расширению практики обмена выставками между музеями Российской Федерации, по работе музеев в вечернее и ночное время и обеспечить их реализацию;

в) разработать до 1 ноября 2012 г. комплекс мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудуоустройству инвалидов, на обеспечение доступности профессионального образования, включая совершенствование методов профессиональной ориентации детей-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, на подготовку специализированных программ профессионального обучения инвалидов с учетом особенностей их психофизического развития и индивидуальных возможностей, а также индивидуальных программ реабилитации инвалидов, на создание условий для повышения уровня занятости инвалидов, в том числе на оборудованных (оснащенных) для них рабочих местах.

3. Правительству Российской Федерации, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации предусмотреть при формировании соответственно федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации на 2013 год и на плановый период 2014 и 2015 годов бюджетные ассигнования на реализацию мер, предусмотренных настоящим Указом.

4. Настоящий Указ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Президент
Российской Федерации
В.ПУТИН

Москва, Кремль
7 мая 2012 года
N 597

УКАЗ**ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ****О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

В целях дальнейшего совершенствования государственной политики в сфере здравоохранения, направленной на сохранение и укрепление здоровья граждан Российской Федерации, увеличение продолжительности их жизни, постановляю:

1. Правительству Российской Федерации:
 - а) обеспечить к 2018 году:
 - снижение смертности от болезней системы кровообращения до 649,4 случая на 100 тыс. населения;
 - снижение смертности от новообразований (в том числе от злокачественных) до 192,8 случая на 100 тыс. населения;
 - снижение смертности от туберкулеза до 11,8 случая на 100 тыс. населения;
 - снижение смертности от дорожно-транспортных происшествий до 10,6 случая на 100 тыс. населения;
 - снижение младенческой смертности, в первую очередь за счет снижения ее в регионах с высоким уровнем данного показателя, до 7,5 на 1 тыс. родившихся живыми;
 - доведение объема производства отечественных лекарственных средств по номенклатуре перечня стратегически значимых лекарственных средств и перечня жизненно необходимых и важнейших лекарственных препаратов до 90 процентов;
 - б) разработать и утвердить до 1 марта 2013 г. комплекс мер, направленных на совершенствование оказания медицинской помощи населению на основе государственной программы Российской Федерации "Развитие здравоохранения";
 - в) разработать и утвердить до 1 января 2013 г. Стратегию развития медицинской науки в Российской Федерации на период до 2025 года;
 - г) обеспечить до 1 ноября 2012 г. разработку и внесение в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о защите здоровья населения от последствий потребления табака.

2. Правительству Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

а) обеспечить дальнейшую работу, направленную на реализацию мероприятий по формированию здорового образа жизни граждан Российской Федерации, включая популяризацию культуры здорового питания, спортивно-оздоровительных программ, профилактику алкоголизма и наркомании, противодействие потреблению табака;

б) разработать до 1 января 2013 г. с участием общественных организаций Стратегию лекарственного обеспечения населения Российской Федерации на период до 2025 года и план ее реализации;

в) утвердить до 1 июля 2012 г. план мероприятий по реализации Основ государственной политики Российской Федерации в области здорового питания населения на период до 2020 года;

г) разработать до 1 мая 2013 г. комплекс мер по обеспечению системы здравоохранения Российской Федерации медицинскими кадрами, предусмотрев принятие в субъектах Российской Федерации программ, направленных на повышение квалификации медицинских кадров, проведение оценки уровня их квалификации, поэтапное устранение дефицита медицинских кадров, а также дифференцированные меры социальной поддержки медицинских работников, в первую очередь наиболее дефицитных специальностей;

д) завершить до 1 января 2016 г. модернизацию наркологической службы Российской Федерации.

3. Органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации ежегодно, в I квартале, представлять в Правительство Российской Федерации доклад о состоянии здоровья населения и организации здравоохранения по итогам деятельности за отчетный год.

4. Настоящий Указ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Президент
Российской Федерации
В.ПУТИН

Москва, Кремль
7 мая 2012 года
N 598

7 мая 2012 года

N 599

УКАЗ**ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ****О МЕРАХ
ПО РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ**

В целях дальнейшего совершенствования государственной политики в области образования и науки и подготовки квалифицированных специалистов с учетом требований инновационной экономики постановляю:

1. Правительству Российской Федерации:

а) обеспечить реализацию следующих мероприятий в области образования:

внесение в июле 2012 г. в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона "Об образовании в Российской Федерации";

разработку и утверждение в декабре 2013 г. Концепции развития математического образования в Российской Федерации на основе аналитических данных о состоянии математического образования на различных уровнях образования;

проведение до конца декабря 2012 г. мониторинга деятельности государственных образовательных учреждений в целях оценки эффективности их работы, реорганизации неэффективных государственных образовательных учреждений, предусмотрев при реорганизации таких учреждений обеспечение права обучающихся на завершение обучения в других государственных образовательных учреждениях;

разработку и реализацию до конца декабря 2012 г. мер, направленных на повышение эффективности единого государственного экзамена;

повышение до конца июня 2012 г. размера стипендий до величины прожиточного минимума нуждающимся студентам первого и второго курсов, обучающимся по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета по программам бакалавриата и программам подготовки специалиста и имеющим оценки успеваемости "хорошо" и "отлично";

разработку к июню 2012 г. комплекса мер, направленных на выявление и поддержку одаренных детей и молодежи;

утверждение в июле 2012 г. федеральных государственных образовательных стандартов среднего (полного) общего образования;

осуществление к июню 2013 г. перехода к нормативно-подушевому финансированию образовательных программ высшего профессионального образования, а также повышение нормативов финансирования ведущих университетов, осуществляющих подготовку специалистов по инженерным, медицинским и естественно-научным направлениям (специальностям), предусмотрев при этом, что расчет нормативов осуществляется с учетом особенностей реализации образовательных программ;

разработку и утверждение до конца октября 2012 г. плана мероприятий по развитию ведущих университетов, предусматривающих повышение их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров;

б) обеспечить реализацию следующих мероприятий в области науки:

увеличение объемов финансирования государственных научных фондов, а также исследований и разработок, осуществляемых на конкурсной основе ведущими университетами;

утверждение в декабре 2012 г. программы фундаментальных научных исследований в Российской Федерации на долгосрочный период;

в) обеспечить достижение следующих показателей в области образования:

достижение к 2016 году 100 процентов доступности дошкольного образования для детей в возрасте от трех до семи лет;

вхождение к 2020 году не менее пяти российских университетов в первую сотню ведущих мировых университетов согласно мировому рейтингу университетов;

увеличение к 2015 году доли занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, в общей численности занятого в области экономики населения этой возрастной группы до 37 процентов;

увеличение к 2020 году числа детей в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся по дополнительным образовательным программам, в общей численности детей этого возраста до 70 - 75 процентов, предусмотрев, что 50 процентов из них должны обучаться за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета;

увеличение к 2020 году доли образовательных учреждений среднего профессионального образования и образовательных учреждений высшего профессионального образования, здания которых приспособлены для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, с 3 до 25 процентов;

г) обеспечить достижение следующих показателей в области науки:

увеличение к 2018 году общего объема финансирования государственных научных фондов до 25 млрд. рублей;

увеличение к 2015 году внутренних затрат на исследования и разработки до 1,77 процента внутреннего валового продукта с увеличением доли образовательных учреждений высшего профессионального образования в таких затратах до 11,4 процента;

увеличение к 2015 году доли публикаций российских исследователей в общем количестве публикаций в мировых научных журналах, индексируемых в базе данных "Сеть науки" (WEB of Science), до 2,44 процента.

2. Правительству Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

а) принять к сентябрю 2012 г. меры, направленные на ликвидацию очередей на зачисление детей в возрасте от трех до семи лет в дошкольные образовательные учреждения, предусмотрев расширение форм и способов получения дошкольного образования, в том числе в частных дошкольных образовательных учреждениях;

б) подготовить до конца ноября 2012 г. предложения о передаче субъектам Российской Федерации полномочий по предоставлению дополнительного образования детям, предусмотрев при необходимости софинансирование реализации названных полномочий за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета;

в) обеспечить до конца 2013 года реализацию мероприятий по поддержке педагогических работников, работающих с детьми из социально неблагополучных семей.

3. Правительству Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и общероссийскими объединениями работодателей проработать до конца мая 2013 г. вопрос о формировании многофункциональных центров прикладных квалификаций, осуществляющих обучение на базе среднего (полного) общего образования, в том числе путем преобразования существующих учреждений начального и среднего профессионального образования в такие центры.

4. Правительству Российской Федерации совместно с общероссийскими объединениями работодателей и ведущими университетами с привлечением ученых Российской академии наук и международных экспертов представить в декабре 2014 г. предложения по проведению общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ высшего профессионального образования, в первую очередь по направлениям

подготовки (специальностям) в области экономики, юриспруденции, управления и социологии.

5. Настоящий Указ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Президент
Российской Федерации
В.ПУТИН

Москва, Кремль
7 мая 2012 года
N 599

Образец

Совет директоров
Открытого акционерного
общества _____
Генеральный директор

Дата _____

Профсоюзный комитет
Открытого акционерного
общества _____
Председатель профкома

Дата _____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2013 - 2015 гг.

ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО

Утвержден на конференции работников
ОАО _____

Протокол № от _____ 20 года

Приложение к Комментарию
к Трудовому кодексу РФ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (примерный образец)

(наименование работодателя (филиала, представительства,
иного обособленного структурного подразделения),
индивидуального предпринимателя)

на _____ ГОД

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице _____
(наименование работодателя*) и работниками в лице профсоюзного комитета _____,
представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее - Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам

* Организация - (филиал, представительство, иное обособленное структурное подразделение), индивидуальный предприниматель

работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников _____, защищающим их интересы при про ведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию _____ в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников _____, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Отраслевым и региональным соглашениями по _____ на _____ годы.

(наименование соответствующей отрасли, субъекта РФ)

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей профсоюзного комитета в решении этих вопросов.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты данными работниками на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере _____% установленного профсоюзного взноса.

(ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК)

(Примечание: ежемесячные выплаты на счет первичной профсоюзной организации должны быть не менее 100% профсоюзного взноса.)

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором, Отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях (ст. 41 ТК).

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

Примечание: внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выпускаемой продукции и снижение ее себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных, форм организаций и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4. создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям у работодателя, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 196 ТК);

2.2.6. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.7. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

2.2.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленным РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);

2.2.9. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.10. предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.11. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

2.2.12. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.13. соблюдать условия настоящего колдоговора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.14. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.15. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.16. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.17. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устраниению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.18. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.19. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.20. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.21. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности

(наименование работодателя)

присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК);

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК);

2.3.5. участвовать в разработке положений по справедливому распределению вновь вводимого (или получаемого) жилья у работодателя;

2.3.6. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управлеченческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК);

2.3.7. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.3.8. как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.9. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.10. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.11. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.12. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.13. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.14. добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.15. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.16. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству;

2.4.4. беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

2.4.7. принимать меры по немедленному устраниению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9. эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.10. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации и проживания в общежитии.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):

2.4.11. за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.4.12. за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

2.4.13. за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);

2.5.5. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. В соответствии с ТК, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.2. по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.3. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.5. по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.6. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);

2.6.7. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.8. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.13. возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров (управлением персонала) и согласовываются с профсоюзным комитетом. (Приложение № 1 к коллективному договору).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, межотраслевыми и региональным и территориальными соглашениями, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

3.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);

3.2.5. заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, руководителями дочерних предприятий и структурных подразделений, в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 53, 59 ТК);

3.2.6. предусмотреть на _____ год _____ рабочих мест для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве;

3.2.7. привлекать и использовать в организации иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства и по согласованию с профсоюзным комитетом (п. 5 ст. 12 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

3.2.8. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.9. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК);

3.2.10. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых

договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

3.2.11. разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации организации, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца);

Возможен также вариант разработки отдельной программы сохранения, развития кадрового капитала предприятия и оформление ее в виде приложения;

3.2.12. представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.13 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- в) проработавшие на предприятии 10 либо 15 лет (по соглашению);
- г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- д) инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- е) работники моложе 18 лет;
- ж) вариант I - члены профсоюза(ов),

вариант II - руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы;

3.2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, (ч. 4 ст. 82 ТК).

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК);

3.2.15. использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- а) отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- б) ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- в) приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- г) отказаться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации;
- д) выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- е) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;
- ж) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

3.2.16. заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку;

3.2.17. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК).

В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

3.2.18. принимать решение о судьбе организации с учетом мнения профсоюзного комитета и его предложений по смягчению последствий проведения процедур банкротства;

3.2.19. выплачивать пенсию в размере _____ в течение _____ месяцев (лет) до назначения и выплаты пенсии в установленном законом порядке работникам предпенсионного возраста при ликвидации их рабочих мест, сокращении численности или штата, когда их увольнение неизбежно;

3.2.20. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК, свободное от работы время (не менее ____ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.21. заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки производства (работ) при отсутствии собственных средств;

3.2.22. создать страховой фонд социальной поддержки временно незанятых работников и отчислять в него ____ % фонда заработной платы;

3.2.23. содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.2.24. устанавливать работникам, прошедшим соответствующее переобучение и получившим новую профессию, надбавку к зарплате в размере ____ %.

3.2.25. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК);

б) лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК);

в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);

г) работающих инвалидов;

д) лиц, получивших трудовоеувечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

ж) руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

3.2.26. доплачивать в течение ____ за счет средств работодателя ____ процентов минимальной оплаты труда к пособию, выплачиваемому уволенным в соответствии с законодательством и получившим статус безработного.

Оказывать:

- а) материальную помощь в размере ____ % минимальной оплаты труда лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и потерявшим работу;
- б) предоставлять дотацию на пользование жильем и коммунальными услугами в размере ____ % стоимости;
- в) возмещать расходы на пользование общественным транспортом в размере ____ % стоимости;
- г) оплачивать услуги здравоохранения в размере ____ % стоимости;
- д)..;

3.2.27. устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом в случае угрозы банкротства обязательное условие инвестиционного или коммерческого конкурса, при котором должны сохраняться профиль производства и не менее 70% рабочих мест. Определять условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров, обучения вторым профессиям (Приложение № 2 к коллективному договору);

3.2.28. разработать, принять и обеспечить выполнение Программы содействия занятости высвобождаемых работников, обратив особое внимание на:

- а) сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;
- б) упреждающую переподготовку высвобождаемых работников за счет средств работодателя;
- в) внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;
- г) увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя, и через центр занятости;
- д) обеспечение мер по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и отраслевыми и региональными соглашениями, настоящим коллективным договором (в т.ч. негосударственное пенсионное страхование, сохранение на 2-3 года средней заработной платы при досрочном выходе на пенсию и др.);
- е) обеспечение выполнения плана строительства (приобретения) жилья работников, а также для переселения пенсионеров и высвобождаемых работников из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей (при необходимости).

Выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, которые отличаются от установленных трудовым законодательством (ст. 178 ТК), определяются настоящим коллективным договором (при необходимости - предусмотреть конкретные случаи и размеры этих пособий).

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК);

3.3.4. обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятия составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников и отдельных участков производства определена и отражена в Приложении № 3.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №4 к коллективному договору) и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №5 к коллективному договору) (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК).

4.3. Рабочее время и время отдыха при работе вахтовым методом регламентируется графиком работы на вахте, утверждаемым по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.ст. 299, 300, 301 ТК).

4.4. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены),

утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 105 ТК) (Приложение № 6 к коллективному договору).

4.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК.

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК).

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК).

5.4. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (Приложения № 3, 7):

- а) за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК);
- б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК);
- в) за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК);
- г) в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках").

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК).

5.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

5.7.1. на основании письменного заявления работника предоставляется отпуск:

- а) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при

исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК);

в коллективном договоре могут быть предусмотрены и другие случаи.

5.8. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.9. Оплата отпусков.

5.9.1. исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

В коллективном договоре может быть определен другой порядок расчета оплаты основного и дополнительного отпусков, улучшающий положение работников.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК).

6.2. Оплата труда рабочих производится на основе Положения о тарифных ставках и окладах, которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 8 к коллективному договору) (ст.ст. 135, 143 ТК).

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1-го разряда, занятого в нормальных условиях труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда;

в размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и др. (ст. 133 ТК).

6.4. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда (Приложение № 9 к коллективному договору). Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 135 ТК).

Установить, что:

- размер доплат работникам за работу в ночную смену - 40% тарифной ставки (оклада), а за работу в вечернее время - соответственно 20%.

6.4.1. Работодатель обязуется:

а) оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;

б) оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);

в) оплачивать время простоя по вине работника в размере 1/3 средней тарифной ставки (оклада).

В коллективном договоре можно предусмотреть иное;

г) оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере.

Примечание: работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере (ст.ст. 152, 153 ТК).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинаковом размере, а день отдыха не подлежит оплате;

д) выплачивать надбавку за профмастерство в размере 4, 8, 12, 16, 20, 24% к тарифной ставке, включая доплаты за условия труда и напряженность норм, в зависимости от присвоенного рабочему разряда в порядке, установленном Положением (Приложение № 10 к коллективному договору). Положение о порядке, условиях и размере надбавок за профмастерство принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

е) производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, вредными и тяжелыми условиями труда, а также на горячих участках, конвейерах, поточных и автоматических линиях, и предусмотренным соответствующим локальным нормативным актом, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 11 к коллективному договору) (ст.ст. 146 и 147 ТК);

ж) оплачивать труд рабочих-премиенников, а также служащих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК);

з) оплачивать труд рабочих-сдельщиков по расценкам выполняемой работы. В тех случаях, когда по характеру производства им поручается выполнение работ, тарифированных ниже присвоенных им разрядов, выплачивается межразрядная разница;

и) производить надбавку за вахтовый метод организации работ в размере 50-75% тарифной ставки 1-го разряда;

к) производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

л) производить доплаты за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, с численностью рабочих до 10 человек в размере до 10%, свыше 10 - до 25 человек - до 15%, свыше 25 человек - до 20% тарифной ставки. Доплаты за руководство бригадой и их размеры устанавливаются по договоренности сторон и выплачиваются, как правило, при условии выполнения бригадой производственных заданий с высоким качеством продукции;

м) производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст.ст. 130, 134 ТК) и соответствующим Положением, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 12 к коллективному договору).

Примечание: данное Положение может содержать в дополнение к производимой индексации в соответствии с ТК ежеквартальное повышение тарифных ставок и окладов работников в зависимости от результатов хозяйственной деятельности;

н) выплачивать премию согласно Положению о премировании, определенному для каждой конкретной категории работников и каждого производства, принятому работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 144 ТК). Руководителям, специалистам и служащим выплачивать премию за основные результаты хозяйственной деятельности также согласно действующим положениям, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 13 к коллективному договору);

о) выплачивать работникам вознаграждение по итогам работы за год согласно соответствующему Положению, принятому по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 14 к коллективному договору);

п) производить оплату при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника (ст. 155 ТК);

р) производить оплату нормируемой части заработной платы при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника в соответствии с объемом выполненной работы;

с) производить оплату труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком, в соответствии со ст. 156 ТК;

т) выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором (соглашением). Стороны договорились выплату заработной платы по участкам, производствам и подразделениям работодателя производить конкретно в следующие сроки:

Подразделения

Дата выплаты зарплаты

I половина

II половина

1.

2.

3.

4.

Управление делами, службы управления,

Дирекция

у) извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК);

ф) предоставить структурным подразделениям работодателя право самостоятельно устанавливать формы оплаты и стимулирования труда в пределах выделенных на эти цели средств, по согласованию с профсоюзным комитетом;

х) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

ц) производить выплату заработной платы в денежной форме.

По письменному заявлению работника оплата его труда в размере, не превышающем 20% от общей суммы заработной платы, может производиться в иной (неденежной) форме (ст. 131 ТК).

6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

6.6. Заработка плата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.

6.7. В целях устранения крайней дифференциации заработка платы работников определить максимальный разрыв между категориями высокооплачиваемых и низкооплачиваемых работников (например, кратность соотношения 10% высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых работников (от общей численности) не должна превышать 3-5 раз).

6.8. Указать в коллективном договоре перечень всех систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК) с тем, чтобы каждый работник имел полное представление о том, на какие дополнительные выплаты, помимо основной заработной платы, он может рассчитывать.

6.9. Сохранять за работниками их прежнюю заработную плату на период освоения нового производства (продукции) (ст. 158 ТК).

6.10. Определить по согласованию с профсоюзным комитетом периоды работы, используемые для расчета средней заработной платы, если они отличаются от установленного законом периода (ст. 139 ТК).

Примечание: учитывая экономические факторы у конкретного работодателя, в коллективном договоре может быть предусмотрено, что при исчислении средней заработной платы могут учитываться другие периоды: 3, 6 месяцев.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработка плата.

При определении порядка расчета средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсаций надо стремиться договориться об использовании положений 1, 2, 3 и 6 абзацев ст. 139. При переговорах акцент делать на том, что в коллективных договорах могут улучшаться нормативы по сравнению с нормативами трудового законодательства.

Часть шестая данной статьи позволяет записать в коллективный договор иной период для расчета средней заработной платы, если это направлено на улучшение положения работников.

Особенности применения систем нормирования труда в организации

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. совместно с профсоюзным комитетом определить условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства;

6.11.2. осуществлять применение систем нормирования труда в организации, порядок введения, замены и пересмотра норм труда в соответствии с Положением, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 15 к коллективному договору);

6.11.3. извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК);

6.11.4. проводить внеочередной пересмотр этих норм лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда. Предусмотреть, что установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее установленного срока, если они перевыполняются за счет применения отдельными работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с повышением потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. совершенствовать тарифно-квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих организации по мере изменения технологий, внедрения новой техники и организационно-технических средств, изменения характера выполняемых работ;

6.12.2 предусматривать пересмотр норм в сторону уменьшения (ст. 160 ТК) с учетом технического и организационного состояния производства при использовании морально и физически устаревшего оборудования.

Нормы отраслевого, регионального соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами и нормативными правовыми актами, обязательны к применению и должны найти отражение в настоящем договоре (ст. 48 ТК).

6.13. Профсоюзный комитет обязуется:

6.13.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.13.2. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.13.3. обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.13.4. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.13.5. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда (ст. 226 ТК) выделить в 200__ году _____ рублей, распределив их по производствам:

цех (отдел, производство) _____ рублей;

Контроль за своевременным расходованием средств по смете возложить от работодателя на _____, от профсоюзного комитета на _____.

Утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по:

а) выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;

б) сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;
 в) улучшению условий и охраны труда женщин и подростков;
 г) санитарно-бытовому обеспечению;
 д) строительству и реконструкции санитарно-бытовых помещений (Приложение № 16 к коллективному договору).

Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и "охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях предприятия. Создает и укрепляет службы охраны труда и промышленной безопасности, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. № 7 "Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда".

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирует работу комитетов (комиссий) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК).

7.4. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить, свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здравье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здравье), работодатель компенсирует профсоюзному комитету понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Разрабатывать по согласованию с профсоюзовым комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.5.2. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.5.3. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК);

7.5.4. организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзовым комитетом, за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК) (Приложение № 17 к коллективному договору);

7.5.5. медицинские осмотры проводятся за счет работодателя и входят в состав затрат, включенных в себестоимость продукции (работ, услуг) (ст. 213 ТК, ст. 255 НК);

7.5.6. обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами. Организовать проведение стирки, химчистки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки (ст. 212 ТК);

7.5.7. обеспечить рабочих, специалистов и служащих двумя комплектами спецодежды (для регулярной стирки и химчистки одного из комплектов), спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормативами;

7.5.8. обеспечить работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм согласно списку (перечню) (Приложение № 18 к коллективному договору). Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзовым комитетом;

7.5.9. организовать выдачу бесплатно молока или других равноценных продуктов (0,5 л в смену), лечебно-профилактического питания, мыла (_____ грамм в месяц), смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам (Приложения № 19, 20) (ст. 222 ТК);

7.5.10. проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета.

Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК).

7.5.11. разрабатывать и устанавливать совместно с профсоюзным комитетом дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда;

7.5.12. участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в размерах _____, превышающих установленные действующим законодательством, в соответствии с коллективным договором выплачиваются за счет собственных средств работодателей (организаций), таким образом, чтобы общая сумма выплаты с учетом выплаты в соответствии с Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" составила:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы - 10 годовых средних заработков;

- при установлении инвалидности II группы - 5 годовых средних заработка;

- при установлении инвалидности III группы - 1 годовой средний заработок;

- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев - 0,5 годового среднего заработка;

- при получении профессионального заболевания - 1 годовой средний заработок;

- полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудовогоувечья либо профессионального заболевания.

(Общая сумма может быть иной...);

7.5.13. обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК), и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет работодателя;

7.5.14. создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК);

7.5.15. повышать заинтересованность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета (например, выделение от 2 до 4 часов в неделю оплачиваемого рабочего времени для выполнения их функций, доплата к должностным окладам и др.);

7.5.16. создать фонд охраны труда;

7.5.17. обеспечить работу заводских и цеховых медпунктов в соответствии с установленным режимом производства, выделять необходимые денежные средства для содержания медицинских пунктов, для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов;

7.5.18. либо создать в ____ году медицинские пункты для лечебно-профилактического и медицинского обслуживания работников в производствах (или в организации);

7.5.19. либо принимать меры по медико-санитарному обслуживанию работников, развитию здравпунктов, созданию медико-санитарной части, санатория-профилактория, детских оздоровительных лагерей за счет собственных средств.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.6.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы, его участках, цехах, производствах;

7.6.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.6.4. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

7.6.5. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.6.6. ежегодно проводить смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и подводить их итоги.

Поощрять победителей денежными премиями, подарками, путевками в санатории и дома отдыха;

7.6.7. организовать "Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда".

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (пп. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.7. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

7.7.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.7.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.7.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.7.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

7.7.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.7.6. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми

средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о внедрении тендерного подхода в коллективно-договорный процесс. В целях составления тендерной картины организации решено осуществить следующие мероприятия.

8.1.1. Составить статистический анализ использования женского и мужского труда по показателям, установленным официальной статистикой.

8.1.2. Провести анализ и подготовить материалы по наличию рабочих мест в организации:

- а) сколько всего рабочих мест;
- б) сколько из них тех, на которых запрещен (по официальному списку) труд женщин;
- в) составить "паспорт" рабочих мест с точки зрения возможности использования на них как мужского, так и женского труда;
- г) сколько рабочих мест, где разрешен женский труд, занято мужчинами;
- д) причины, по которым те или иные рабочие места заняты работниками-мужчинами и работницами.

Провести аттестацию рабочих мест, где запрещен труд женщин, на предмет возможности (технической) их модернизации с целью сделать допустимыми для работников любого пола.

8.1.3. Провести экспертизу уровней заработной платы мужчин и женщин на равных работах и в равных условиях;

осуществить анализ на предмет, какие рабочие места по уровню оплаты занимают работники и работницы.

8.1.4. Разработать правила служебного продвижения работников с учетом тендерного подхода.

8.1.5. Разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин. Например, после выхода из декретного отпуска по беременности и родам.

Разработать и внедрять системы поддержки работников с семейными обязанностями (на уровне организаций это могут быть системы непосредственной материальной поддержки, на других уровнях - поддержка через изменение набора товаров и услуг потребительских корзин, через снижение налоговой нагрузки с предприятий, возлагающих на себя высокие социальные обязательства и т.д.).

Стороны согласились, что в целях сохранения квалифицированных женских кадров и предупреждения чрезмерной женской безработицы, в

условиях временного сокращения (спада) производства, работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.6. организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению (создание временных трудовых коллективов для решения возникающих в организации и в регионе задач, создание малых предприятий и др.);

8.1.7. организовать надомный труд для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться;

8.1.8. переводить производственные подразделения, укомплектованные квалифицированными женскими кадрами, с согласия занятых в них женщин, на неполное рабочее время, вместо их высвобождения в связи с сокращением объема производства;

8.1.9. оказывать предпочтение в приеме на работу после реконструкции организации (структурного подразделения) ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться на предприятие, организовать, в случае необходимости, их переобучение;

8.1.10. выделить _____ рабочих мест в _____ цехах (участках) исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов;

8.1.12. организовать для рационального трудоустройства работающих беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в облегчении условий труда, специальный участок (участки), специальный цех с соблюдением гигиенических требований, предъявляемых к таким участкам и цехам;

8.1.13. освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.14. установить для женщин, имеющих детей в возрасте _____ (до 8-10 лет), сокращенную _____(30-35) часовую рабочую неделю без уменьшения заработной платы;

8.1.15. освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 16 лет), по их просьбе, от ночных смен;

8.1.16. не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (вариант 14 лет), детей-инвалидов до 16 лет;

8.1.17. предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (вариант: 10-12) лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы (вариант: с частичной оплатой) в количестве _____ (одного, двух дней) в месяц;

8.1.18. сверх предусмотренных нормативами организовать комнаты гигиены женщин в ... цехах (участках) (указать количество согласно приложению). Создать в цехах ... кабинеты психологической разгрузки, в цехах ... - оздоровительные комплексы.

Женщинам - работницам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет и с 1,5 до 3 лет, ежемесячно, кроме пособия из средств социального страхования, выплачивать материальную помощь за счет средств предприятия в размере _____ прожиточного минимума в субъекте Федерации.

Проводить бесплатное лечение беременных женщин в санатории-профилактории работодателя.

Освободить от платы за содержание детей в детских дошкольных учреждениях работодателя:

- а) многодетные семьи работников, имеющих 3-х и более детей;
- б) семьи работников, получивших трудовоеувечье в организации;
- в) семьи, в которых один из родителей инвалид I-II группы;
- г) _____
- д) _____.

Многодетным семьям работников, имеющим трех и более детей, дети которых посещают городские детские дошкольные учреждения, производить выплату материальной помощи в размере _____ родительской платы.

8.2. При регулировании труда женщин, лиц с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК);

- а) работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.ст. 265-272 ТК);
- б) лиц, работающих по совместительству (ст.ст. 282-288 ТК);
- в) работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев (ст.ст. 289-292 ТК);
- г) работников, занятых на сезонных работах (ст.ст. 293-296 ТК);
- д) лиц, работающих вахтовым методом (ст.ст. 297-302 ТК);
- е) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.ст. 313-327 ТК);
- ж) работников транспорта (ст.ст. 328-330 ТК);
- з) педагогических работников (ст.ст. 331-336 ТК);
- и) руководителя организации и членов коллегиального, исполнительного органа организации (ст.ст. 273-281 ТК);
- к) медицинских работников (ст. 350 ТК);
- л) других категорий работников;
- м) стороны будут руководствоваться нормами и положениями, определенными в разделе XII ТК, в других федеральных законах и действующем законодательстве (ст.ст. 251-351 ТК).

Раздел 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии работодателя, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых семей, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:

9.1. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

9.2. Создать Совет молодых специалистов, молодых мастеров.

9.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.

9.4. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в организации.

9.5. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.6. Работодатель обязуется выступать гарантом при предоставлении банком (определить банк) долгосрочных кредитов (ссуд) молодым работникам, молодым семьям - (в возрасте до 30 лет):

9.6.1. возвратившимся на работу в организацию после военной службы;

9.6.2. на строительство жилья в размере до 100% его стоимости, с частичным погашением средств и процентов за кредит при рождении детей;

9.6.3. проживающим в сельской местности (геологические экспедиции (партии), трасса газопроводов, нефтепроводов, территориально удаленные населенные пункты) - на строительство или приобретение жилья - за счет средств работодателя;

9.6.4. на обзаведение домашним хозяйством (например, в размере пятикратной суммы годового заработка) со сроком погашения, начиная с пятого года работы в организации.

Работодатель обязуется предусмотреть на _____ год _____ рабочих мест для трудоустройства лиц моложе 18 лет; _____ рабочих мест для молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения.

9.7. Молодым специалистам, прибывшим на работу в сельскую местность и заключившим трудовой договор:

9.7.1. производится единовременная выплата для обустройства в размере 50-кратного минимального размера оплаты труда в организации;

9.7.2. выплачивается беспроцентная ссуда (10-20 тыс. рублей), например, на обзаведение хозяйством с условием возврата после 3-х лет работы в течение последующих 5 лет;

9.7.3. оказывается помощь в строительстве индивидуального жилья, получении земельного участка, приобретении необходимых строительных материалов, обеспечении транспортом.

9.8. Работникам в возрасте до 35 лет предоставляются кредиты сроком до 10 лет со следующим порядком снижения суммы возврата:

- а) при рождении первого ребенка - на 20%;
- б) второго ребенка дополнительно на 30%;
- в) третьего ребенка дополнительно на 25%;

г) при участии молодых семей в воспитании детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - на 25%.

9.9. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.10. Производить ежемесячную доплату к стипендии работникам, обучающимся в учебных учреждениях, направленным на учебу организацией, в зависимости от успеваемости и на условиях соответствующего Положения. Учреждать стипендии работодателя и профсоюзного комитета.

9.11. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью (в т.ч. технической), удовлетворение творческих способностей и интересов.

9.12. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.13. Выделить целевое финансирование на подготовку молодых кадров, как за счет работодателя, так и из средств профсоюзного бюджета профсоюзной организации.

Стороны договорились также, что в целях рационального трудоустройства лиц моложе 18 лет, обеспечения их профессионального роста и развития работодатель:

Предусмотрит выделение _____ (перечисляются конкретные рабочие места и их количество) в цехах (на участках) для преимущественного замещения лицами моложе 18 лет, отвечающих психофизиологическим и возрастным особенностям этих лиц и соответствующих целям формирования их профессиональных качеств.

Будет устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

Исходя из потребности работодателя в инженерно-технических, кадрах, направлять молодежь на учебу с отрывом от производства на

договорной основе и выплачивать студенту производственную стипендию на весь период обучения.

Кроме основной стипендии, выплачивать надбавку за качество учебы в следующих размерах:

а) за успеваемость на "хорошо" и "отлично" - 25% от размера установленной стипендии;

б) за успеваемость на "отлично" - 50% от размера установленной стипендии. В случае, если студент после окончания учебы без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору перед организацией, в т.ч. не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время учебы стипендию, надбавки, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с его учебой.

Оказывать единовременную материальную помощь молодым работникам, призываляемым в армию, в размере _____ рублей;

предоставлять материальную помощь лицам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы в размере _____ руб. (вариант - не менее 5 минимальных размеров оплаты труда на данном предприятии), для соответствующего обустройства.

Предусмотреть _____ тыс. руб. в плане социального развития предприятия на выделение ссуд молодым рабочим на социально-бытовые нужды.

Размеры ссуд и сроки их погашения определяются в специальном Положении, утвержденном работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

9.14. Профсоюзный комитет обязуется:

9.14.1. создавать при профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

9.14.2. активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.14.3. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

9.14.4. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК);

9.14.5. контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.69 ТК;

9.14.6. не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;

9.14.7. контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК;

9.14.8. контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК);

9.24.9. добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т.п.;

9.14.10. информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК);

своевременно представлять в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования заявления (с приложением необходимых документов) на выделение ассигнований из средств социального страхования на:

- оздоровление детей;
- финансирование углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

10.1.3. обеспечить заключение (с учетом мнения профсоюзного комитета) договоров со страховыми медицинскими организациями на обязательное и добровольное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

10.1.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

10.1.5. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

10.1.6. разработать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

10.1.7. производить полную или частичную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании, если эти виды помощи не подле

Гарантировать: ежегодное предоставление путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с полной компенсацией их стоимости; возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника;

10.1.8. обеспечить нуждающихся больных диспансерной группы диетпитанием, бесплатным противорецидивным лечением - по заключению врача;

10.1.9. обеспечить содержание ведомственных детских дошкольных учреждений, баз отдыха, детских оздоровительных лагерей;

10.1.10. оздоровить в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период летних, осенних, зимних и весенних каникул и в детских санаториях не менее _____ детей работников;

10.1.11. оказывать финансовую поддержку оздоровительным лагерям и другим объектам социально-культурной сферы, сохранять материальную базу детского отдыха, здравпунктов, медико-санитарных частей, поликлиник, санаториев-профилакториев, не допускать их закрытия и перепрофилирования без согласования с профсоюзным комитетом;

Принимать меры к улучшению организации медобслуживания работников, в том числе путем заключения договоров с лечебно-профилактическими учреждениями для медобслуживания работников по цеховому принципу.

Представлять списки работников в муниципальные учреждения здравоохранения для проведения дополнительной диспансеризации за счет бюджетных средств.

10.1.12. в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки средней стоимостью _____ рублей за счет средств предприятия и других финансовых источников;

10.1.13. оздоровить в _____ году не менее _____ работников и членов их семей, в т.ч. _____ человек в оздоровительных учреждениях, предназначенных для отдыха родителей с детьми. При этом путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения приобретаются за счет средств социального страхования на сумму _____ тыс. руб. и за счет средств работодателя, предусмотренных на социальное развитие, на сумму _____ тыс. руб. всего за _____ год;

10.1.14. установить, что распределение и выдача путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников, членов их семей,

пенсионеров осуществляет профсоюзный комитет организации или комиссия по социальному страхованию предприятия;

10.1.15. выделять для оздоровления неработающих пенсионеров, бывших работников до ____% (варианты: 3-5-7%) путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения от общего количества приобретаемых путевок за счет средств предприятия;

10.1.16. предоставлять медицинское обслуживание в принадлежащей работодателю поликлинике неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из организации;

10.1.17. обеспечить выделение денежных средств для оснащения здравпунктов оборудованием, приобретения лекарств для обеспечения других оздоровительных мероприятий;

10.1.18. выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию;

10.1.19. устанавливать неработающим пенсионерам ежемесячную доплату к пенсии;

10.1.20. производить работникам и пенсионерам компенсацию расходов на лечение, протезирование зубов и другие виды медицинского обслуживания;

10.1.21. организовать дополнительное пенсионное страхование работников за счет средств работодателя;

10.1.22. обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

10.2.1. участвовать в разработке программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

10.2.2. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

10.2.3. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

10.2.4. содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

10.2.5. активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

10.2.6. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Проводить информационно-разъяснительную работу по пенсионному, обязательному медицинскому и социальному страхованию.

10.3. Стороны обязуются совместно организовывать и проводить работу

- по дополнительной диспансеризации работников за счет бюджетных средств;
- по профилактике ВИЧ, и других социально значимых заболеваний, табакокурения, злоупотребления алкоголем среди работников, студенческой молодежи (с оформлением стендов, организацией лекций, корпоративных программ), пропаганде здорового образа жизни и снижению трудопотерь по временной нетрудоспособности. Не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных работников в сфере труда.

Жилищно-бытовое обслуживание

10.3. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и членов их семей. И в этих целях:

- 10.3.1. совместно проводить в организации учет нуждающихся в жилье;
- 10.3.2. расширять взаимодействие с местной администрацией, добиваясь выделения организации через банки долгосрочных кредитов на строительство жилья работникам, выделения работникам удобных земельных участков для индивидуальной жилой застройки, оказания помощи им строительными материалами;
- 10.3.3. содействовать работникам в участии в долевом строительстве жилья с привлечением банковского (ипотечного) кредита, выделении им удобных земельных участков для индивидуальной застройки, выдачи долгосрочных займов, предоставления преимущества в выделении льготных кредитов работникам, которые передают предприятию в счет погашения этих средств имеющиеся у них пригодные для проживания жилые помещения на праве собственности в порядке, предусмотренном жилищным законодательством РФ;
- 10.3.4. утвердить согласованное с профсоюзным комитетом Положение о порядке учета нуждающихся в жилье и его распределении и Положение о порядке предоставления беспроцентных займов и субсидий работникам предприятия на приобретение жилья (Приложение № 21 и № 22 к коллективному договору).

Продолжить предоставление отдельным категориям работников бесплатного жилья по договорам социального найма:

- 10.3.5. инвалидам ВОВ и семьям погибших участников войны;
- 10.3.6. членам семей работников, погибших в результате несчастного случая по вине предприятия;
- 10.3.7. работникам, переведенным по служебной необходимости в другую местность;
- 10.3.8. инвалидам труда I и II группы;

10.3.9. работникам, имеющим право получения бесплатного жилья согласно федеральному законодательству (в порядке, установленном жилищным законодательством);

10.3.10. Героям Советского Союза, Героям Соцтруда, Героям России (п. 3 ст. 5 Закона РФ "О статусе Героев ... РФ");

10.3.11. гражданам, проживающим в аварийных домах;

10.3.12. гражданам, с активной формой туберкулеза (в порядке, установленном жилищным законодательством РФ);

10.3.13. приглашенным на предприятие специалистам в связи с производственной необходимостью (по соглашению сторон).

На все эти цели выделить _____ % жилья в _____ году и _____ % в _____ году.

10.4. Работодатель обязуется обеспечить содержание жилых домов, состоящих на балансе предприятия, в надлежащем исправном состоянии в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, а также содержание общежитий в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

10.5. Ставка оплаты за проживание в общежитии устанавливается в размере _____ рублей в месяц за одно койко-место по ценам первого квартала.

В семейных общежитиях плата за проживание взимается на общих основаниях в соответствии с утвержденным муниципальной властью порядком.

В случае необходимости при низких доходах работников работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может установить компенсационные выплаты в размере _____ % стоимости проживания в семейном общежитии.

10.6. Работодатель и профсоюзный комитет информируют работников о состоянии жилищного фонда и его использовании.

Общественное питание на производстве

10.7. Стороны решили предпринять меры по улучшению организации общественного, в т.ч. горячего питания на участках производства. В этих целях:

Работодатель обязуется:

10.7.1. организовать на производстве общественное питание в _____ столовых (буфетах) из расчета не менее ... посадочных мест;

10.7.2. для работников, не пользующихся столовой (буфетом), организовать комнаты (места) для приема пищи. Норма - 25 мест на 100 работающих;

10.7.3. предоставлять бесплатно предприятиям общественного питания на производстве помещения с освещением и отоплением, топливом, горячей и холодной водой для приготовления пищи; электроэнергию, торгово-технологическое, холодильное и другое оборудование, мебель и другие

средства, необходимые для нормальной работы столовых, буфетов и столов заказов в организации, а также транспорт для перевозки продуктов;

10.7.4. организовать диетическое питание для нуждающихся в нем работников (по соглашению сторон).

10.8. Каждый работник ежедневно имеет право на бесплатные или частично оплачиваемые обеды, для чего ему выдаются специальные талоны на питание. Размер предоставляемой дотации определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Бесплатными обедами из расчета ____ рублей за обед обеспечиваются работникиочных смен, а также работники производств с вредными и особо вредными условиями труда, беременные женщины. Другим работникам основного производства обеды предоставляются за ____% их стоимости с выдачей соответствующих талонов.

10.9. Стороны договорились, что стоимость талонов на питание индексируется одновременно с индексацией заработной платы в организации.

Культура, спорт, вопросы быта

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

10.10. Работодатель:

10.10.1. передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя либо арендованные ею объекты культурного, спортивного, туристского и оздоровительного назначения;

10.10.2. обеспечивает за счет работодателя техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст. 377 ТК);

10.10.3. отчисляет профсоюзному комитету денежные средства в сумме ____ тыс. (млн.) рублей на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (вариант: ____% от фонда заработной платы работников (ст. 377 ТК);

10.10.4. способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

10.10.5. сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы;

10.10.6. не допускает перепрофилирования, приватизации или передачи объектов социально-культурной сферы и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласия с профсоюзным комитетом;

10.10.7. при отсутствии общественного транспорта обеспечивает доставку работников служебным транспортом (арендуемым транспортом) к месту работы и обратно согласно графикам сменности, если расстояние от места проживания до места работы составляет более трех километров.

10.11. Профсоюзный комитет:

10.11.1. направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, отдыха, туризма, оздоровительно-физкультурных объектов на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников и членов их семей;

10.11.2. осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

Раздел 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

11.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

11.1.1. выделять средства для поощрения победителей экономического соревнования за звание "Лучший по профессии" в соответствии с Положением об этом соревновании;

11.1.2. поощрять за безупречный труд на предприятии при стаже работы не менее 10 (15) лет в связи с

50-летием - в размере - _____ руб.

55-летием - в размере - _____ руб.

60-летием - в размере - _____ руб.;

11.1.3. установить поощрительную систему при присвоении почетных званий работника предприятия:

в размере _____ руб.

в размере _____ руб.

в размере _____ руб.;

11.1.4. работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск до 5-ти дней в случаях:

- собственная свадьба;
- свадьба детей;
- рождение ребенка;
- смерть супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

11.1.5. работодатель представляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) первоклассника;

11.1.6. оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере до _____ руб.;

б) перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере до _____ руб.;

в) при рождении ребенка (отцу или матери) до _____ руб.;

г) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.);

д) адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников;

11.1.7. профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях;

11.1.8. семьям лиц, погибших в организации, работодатель выплачивает ежемесячную материальную помощь в размере _____ прожиточного минимума в субъекте Федерации (обычно 0,3-0,5 величины ПМ) на каждого ребенка до окончания обучения его в очном учебном заведении, но не более чем до 23 лет.

Раздел 12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

12.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (ст. 52 ТК РФ).

12.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК.

12.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

12.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 ТК (ст.ст. 353-365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих

представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

12.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК).

12.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

12.6.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

12.6.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

12.6.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК "Рассмотрение коллективных трудовых споров");

12.6.4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК).

Раздел 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими законодательными актами.

3.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

13.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

- 13.2.2. содействия их занятости;
- 13.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- 13.2.4. соблюдения законодательства о труде;
- 13.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

13.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК).

13.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

13.4.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

13.4.2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК части третья-пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

13.4.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК, ст. 17 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

13.4.4. безвозмездно предоставлять выборному органу наиболее массовой первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с колдоговором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

13.4.5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором. В случае, если в организации действует несколько первичных профорганизаций, работодатель решает вопрос о предоставлении им помещения и оборудования с учетом количества представляемых ими членов профсоюза.

13.4.6. производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК, ст. 28 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

13.4.7. распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемых работников профорганов организации (ст. 375 ТК);

13.4.8. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК);

13.4.9. расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, произошедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей - оформлять его в соответствии с Положением "О порядке расследования несчастных случаев" и "Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникамувечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей";

13.4.10. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере ____% от их заработка.

Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пена (в размере, определенном в колдоговоре). Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным

заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза (см. п. 1.6. настоящего колдоговора);

13.4.11. перечислять ежемесячно, в день выплаты заработной платы, на расчетный счет профсоюзного комитета 0,15-0,3-1% и более от фонда оплаты труда - ст. 377 ТК, но не менее размеров определенных Отраслевым соглашением;

13.4.12. предоставлять в бесплатное пользование профсоюзов организациям здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК).

13.5. Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не выше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзовыми работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации.

13.6. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 ТК), освобожденным профсоюзовыми работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК).

13.7. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

13.7.1. для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработка за счет работодателя:

председателю профсоюзного комитета _____ часов в неделю,
его заместителю _____ часов в неделю,
председателям цехкомов _____ часов в неделю,
уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда _____
часов в неделю;

13.7.2. на время кратковременной учебы _____ дней в год.

13.7.3. для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

13.8. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных

союзов, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы - оплату времени участия в указанных мероприятиях.

(Примечание: условия и порядок освобождения устанавливаются конкретно.)

13.9. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК).

13.10. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

13.11. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

Раздел 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

14.2. Стороны обязуются:

14.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

14.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

14.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.

14.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах

выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

14.4. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

14.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК).

14.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса "Об административных правонарушениях").

Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на _____ (от одного года до трех лет).
(указать срок конкретно)

Он вступает в силу со дня подписания (вариант: с _____, т.е. указанной конкретной даты, установленной коллективным договором) (ст. 43 ТК).

15.2. По истечении срока действий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о

заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации _____ коллективный договор
(работодателя) сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

15.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (Приложение № 29 к коллективному договору) (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

15.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

15.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение _____ дней после подписания колдоговора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Трудовой договор.
2. Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям (где, в каком количестве и т.д.).
3. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
4. Правила внутреннего трудового распорядка.
5. Графики сменности работ.
6. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части.
7. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

8. Положение о тарифных ставках и окладах, применяемых в организации.
9. Положение о системах оплаты труда (повременно, сдельно, иные системы оплаты - какие категории работников, в каких производствах).
10. Положение о порядке, условиях и размере надбавок за профмастерство.
11. Перечень производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.
12. Положение о проведении индексации заработной платы и повышении тарифных ставок (окладов) в связи с ростом потребительских цен.
13. Положения о премировании работников, руководителей, специалистов, служащих за высокие производственные показатели.
14. Положение о порядке и условиях вознаграждения по итогам работы за год и за стаж работы.
15. Положение о системах нормирования труда, порядке и сроках введения, замены и пересмотра норм труда.
16. Соглашение (план мероприятий) по охране труда и сметы расходования средств.
17. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях).
18. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.
19. Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства.
20. Перечень профессий работников, получающих бесплатно молоко или другие равноценные молочные продукты.
21. Положение о порядке учета нуждающихся в жилье и его распределении.
22. Положение о порядке предоставления беспроцентных займов и субсидий работникам на приобретение жилья.
23. Программа (план мероприятий) обеспечения занятости, сохранения и создания рабочих мест в организации.
24. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).
25. Смета на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.
26. Перечень помещений, оборудования, транспортных средств и средств связи, передаваемых работодателем профсоюзной организации для осуществления ее деятельности.

27. План мероприятий по охране окружающей среды.

28. Положение о фонде социальной защиты либо другого аналогичного фонда, если он создан в организации.

29. Протокол разногласий по несогласованным вопросам коллективного договора на 20__ - __ год.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании (конференции) первичной профсоюзной организации (либо на собрании (конференции) работников _____).

Представитель работодателя:

Генеральный директор (директор)

МП

Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета

МП

Федерация профсоюзов Свердловской области
ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

31.08.2012

№ 14-4

г. Екатеринбург

**О минимальных стандартах
профсоюзов в коллективных
договорах во внебюджетных
организациях**

В рамках реализации Программы ФНПР «За достойный труд» в декабре 2012 года в Москве состоится итоговая международная конференция ФНПР совместно с Международной организацией труда. В целях подготовки международной конференции ФПСО и ФНПР совместно с МОТ провели в Уральском Федеральном округе (г.Екатеринбург, 12-13 июля) научно-практическую конференцию «Достойный труд – основа социальной политики» и международный форум «Иновации в профсоюзах - 2012» с обсуждением критериев Достойного труда и механизмов их реализации на основе проекта Стандартов достойного труда.

Федерацией профсоюзов Свердловской области разработаны минимальные и вариативные стандарты профсоюзов (МВСП) утвержденные постановлением президиума ФПСО от 15.08.2008 года № 17-1 «О минимальных стандартах профсоюзов в коллективных договорах во внебюджетных организациях». Сложившаяся в Свердловской области система минимальных стандартов профсоюзов по заключению коллективных договоров во внебюджетных организациях имеет ряд недостатков. Минимальные стандарты недостаточно применяются в коллективных договорах или включаются в них в формулировках, позволяющих работодателю избегать обязательств по их выполнению. Отсутствуют обращения первичных профсоюзных организаций в областные трехсторонние отраслевые комиссии по фактам отказа работодателей от включения в коллективные договоры минимальных стандартов профсоюзов.

Многие профсоюзные организации не предоставляют в ФПСО заключенные коллективные договоры для мониторинга их соответствия минимальным и вариативным стандартам профсоюзов.

В 2011 году только третья часть от числа вновь заключенных коллективных договоров была направлена в департамент социально-трудовых отношений ФПСО для проведения соответствующего анализа.

В связи с вышеизложенным, президиум Федерации профсоюзов Свердловской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Обратить внимание членских организаций на недостаточную работу по реализации минимальных стандартов профсоюзов в коллективных договорах внебюджетной сферы.

2. Членским организациям ФПСО повысить ответственность по применению минимальных стандартов профсоюзов (постановление президиума ФПСО от 15.08.2008 года № 17-1). (Приложение № 1).

2.1. Применять в качестве дополнения к минимальным стандартам профсоюзов обязательные для включения в коллективные договоры во внебюджетных организациях положения общероссийских и областных отраслевых (межотраслевых) соглашений, областного трехстороннего соглашения и являющиеся положениями прямого действия с однозначной трактовкой.

3. При заключении коллективных договоров во внебюджетных организациях применять вариативные стандарты профсоюзов (Приложение №2).

4. Комиссии ФПСО по защите социально-экономических прав трудящихся совместно с областными комитетами профсоюзов бюджетной сферы разработать минимальные стандарты для организаций бюджетного сектора.

И квартал 2013г.

5. Членским организациям ФПСО:

5.1. Организовать обучение профсоюзного актива организаций, у которых заканчивается срок действия коллективного договора.

5.2. Оказать содействие первичным профсоюзов организациям в реализации «Рекомендаций по применению минимальных стандартов профсоюзов при заключении коллективных договоров». (Приложение № 3).

5.3. Организовать экспертизу проектов коллективных договоров, учет начала и конца действия КД.

5.4. Провести анализ, получаемой первичными профсоюзовыми организациями информации от работодателей по социально-экономическим вопросам.

6. Департаменту социально-трудовых отношений ФПСО:

6.1. Организовать мониторинг проведения переговоров и заключения коллективных договоров на основании списков предприятий и организаций, у которых закончился срок действия коллективного договора с заполнением «Карты оценки социальной направленности коллективного договора» (Приложение № 4).

в течение IV- I квартала

7. Департаменту социально-трудовых отношений ФПСО и Департаменту развития профсоюзного движения проводить семинары для председателей профкомов и членов согласительных комиссий по вопросам подготовки проектов коллективных договоров и проведения переговоров с работодателями.

8. Редакции газеты «Вестник профсоюзов» (Сгибнева А.Т.) регулярно информировать членов профсоюзов о требованиях профсоюзов, ходе переговоров и достигнутых результатах.

9. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя Федерации профсоюзов Киселева А.М.

Заместитель председателя
Федерации профсоюзов

А.М. Киселёв

Приложение № 1
к постановлению президиума
Федерации профсоюзов
Свердловской области
от 31.08.2012 № 14-4

Минимальные стандарты профсоюзов (МСП) для заключения коллективных договоров в организациях внебюджетной сферы

17 МСП

Для мониторинга уровня реализации в коллективном договоре стандартов профсоюзов каждому пункту присвоен эквивалент, позволяющий соотносить пункты по степени важности. Обязательства работодателя по коллективному договору:

Раздел «Общие положения»

1. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся работодателем и первичной профсоюзной организацией, подписавшей КД, в порядке.

Эквивалентен: 2 б.

Раздел «Оплата труда»

2. Тарифная ставка первого разряда (минимальный оклад) устанавливается в размере не ниже 75% величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного Правительством Свердловской области и действующего на момент заключения коллективного договора.

Эквивалентен: 10 б.

3. Устанавливают долю постоянной части заработной платы (тарифная ставка, должностной оклад, районный коэффициент и доплаты, установленные законодательством) не менее 50%.

Эквивалентен: 6 б.

4. Производят ежеквартальную индексацию тарифной ставки первого разряда (оклада) на индекс роста потребительских цен по Свердловской области.

Эквивалентен: 10 б.

5. Работникам, отработавшим полностью установленную норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности, выплачивается зарплата не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека, установленного постановлением Правительства Свердловской области.

Эквивалентен: 10 б.

Раздел «Условия и охрана труда»

6. Совместно с профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывает план мероприятий (соглашение по охране труда, программу), направленный на улучшение условий и охраны труда на предприятии и обеспечивает его реализацию.

Эквивалентен: 6 б.

7. Обеспечивает создание комитета (комиссии) по охране труда на паритетной основе, создает необходимые условия для их деятельности.

Эквивалентен: 3 б.

8. В течение сроков, указанных в коллективном договоре, проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда на 100% рабочих мест с доведением уровня аттестованных рабочих мест до 50%. Проводит экспертизу материалов аттестации рабочих мест по условиям труда не менее 20%.

Эквивалентен: 8 б.

Раздел «Социальные гарантии»

9. Отчисляет денежные средства профсоюзной организации на культурно-массовую работу в размере не менее 0,2% от фонда заработной платы работников.

Эквивалентен: 4 б.

9-а. Выделяет ежегодно средства в размере 1,5 % от годового ФОТ на создание условий для отдыха и оздоровления работников и членов их семей.

Эквивалентен: 3 б.

10. Приобретает новогодние подарки для детей работников в размере не менее 10% ПМ «для детей» на одного ребенка.

Эквивалентен: 3 б.

Раздел «Гарантии деятельности профсоюзной организации»

11. Предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое для ее деятельности оборудование, помещение, транспортные средства и средства связи согласно прилагаемому перечню (в перечне необходимо указать, какое конкретно имущество, какие помещения, сколько номеров телефонов, когда и на какое время предоставляется транспорт – постоянно, по заявке профкома и т.д.). Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т.д.) является обязанностью работодателя.

Эквивалентен: 4 б.

12. Ежемесячно и бесплатно удерживает и перечисляет на счет профсоюза членские взносы и взносы КВП (потребительских кооперативов) из заработной платы работников одновременно с ее выплатой по списку, предоставленному профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере и порядке, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

Эквивалентен: 4 б.

13. Включает профсоюзную организацию в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов трудящихся.

Эквивалентен: 2 б.

Раздел «Работа с молодежью»

14. Финансирует программу работы с молодежью на предприятии, в организации.

Эквивалентен: 9 б.

Раздел «Занятость»

15. Организует профессиональную подготовку и переподготовку высвобождаемых работников до наступления сроков расторжения трудовых договоров. Предусматривает возможность предоставления работникам, предупрежденным о сокращении, оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы.

Эквивалентен: 8 б.

16. Не менее чем за 3 месяца на основании технико-экономических расчетов предоставляет профсоюзному комитету в письменном виде информацию о возможных массовых высвобождениях работников, в т.ч. о сроках и категориях работников, в отношении которых они могут быть осуществлены. Проводит с профсоюзом взаимные консультации по проблеме занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий, фиксируя договоренности в коллективном договоре.

Эквивалентен: 8 б.

Приложение № 2
к постановлению президиума
Федерации профсоюзов
Свердловской области
от 31.08.2012 № 14-4

Вариативные стандарты профсоюзов (ВСП) для заключения коллективных договоров в организациях внебюджетной сферы

31 ВСП

Для мониторинга уровня реализации в коллективном договоре стандартов профсоюзов каждому пункту присвоен эквивалент, позволяющий соотносить пункты по степени важности.

Обязательства работодателя по коллективному договору:

1. Стороны принимают к исполнению все соглашения, заключенные объединениями профсоюзов и работодателей, членами которых они являются.

Эквивалентен: 5 б.

2. Устанавливается единая межотраслевая тарифная сетка для соотношений в оплате труда по профессионально-квалификационным группам и определения размеров ставок (окладов) для всех профессий, должностей работников относительно тарифной ставки первого разряда (приложение 1).

Эквивалентен: 2 б.

3. Положение по оплате труда является неотъемлемой частью коллективного договора с учетом положений по премированию, доплатам и надбавкам, регулирующим размеры, порядок и критерии их начисления.

Эквивалентен: 2 б.

4. Нормы выработки и нормы времени, тарификация работ, подлежат согласованию с первичной профорганизацией профсоюза, действующей в организации, в порядке, предусмотренном коллективным договором.

Эквивалентен: 2 б.

5. Внедряет в бухгалтерскую программу начисления заработной платы методику расчета денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы.

Эквивалентен: 2 б.

6. Время вынужденного простоя, связанного с задержкой выплаты заработной платы, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Эквивалентен: 2 б.

7. Доплата за выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, предусмотренной трудовым договором, (совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) производится по соглашению сторон, не менее 50% тарифной ставки, оклада.

Эквивалентен: 2 б.

8. Сверхурочные работы, проводимые с нарушением порядка, установленного трудовым законодательством, или превышающие предельные нормы, оплачиваются в размере, увеличенном на коэффициент не менее 2,5.

Эквивалентен: 2 б.

9. При увольнении работников, от которых профсоюзом приняты полномочия представлять его интересы, по обстоятельствам, определяемым коллективным договором, увольнение может осуществляться только после совместного разбирательства вопроса между работодателем и Профсоюзом в порядке, определяемом коллективным договором.

Эквивалентен: 3 б.

10. Работодатель обязуется производить дополнительную к установленной законодательством, единовременную выплату семье погибшего при исполнении трудовых обязанностей работника в размере не менее 6 средних заработных плат погибшего, при наличии акта Н-1 установленной формы.

Эквивалентен: 5 б.

11. Общая сумма средств, направляемых на мероприятия по охране, созданию безопасных рабочих мест, устанавливается из расчета не менее 6 тыс. рублей в год на одного работника.

Эквивалентен: 5 б.

12. Осуществляет долевое участие в финансировании деятельности технического инспектора труда отраслевого профсоюза.

Эквивалентен: 2 б.

13. Создает необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- Обеспечивает правилами, инструкциями, другими нормативными справочными материалами по охране труда, за счет средств предприятия.

Эквивалентен: 2 б.

- Предоставляет для выполнения возложенных на них обязанностей не менее 4 часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств предприятия в размере среднего заработка.

Эквивалентен: 2 б.

- Направляет на обучение с отрывом от производства с сохранением их среднего заработка.

Эквивалентен: 2 б.

- Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных по охране труда на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве.

Эквивалентен: 2 б.

14. Производит частичную оплату стоимости содержания детей работников в детских дошкольных учреждениях (не менее 50%).

Эквивалентен: 3 б.

15. Оказывает финансовую помощь неработающим ветеранам-пensionерам предприятий и организаций, на которых они прекратили свою деятельность в связи с достижением пенсионного возраста и уходом на заслуженный отдых в размере не менее 1% от ФОТ.

Эквивалентен: 3 б.

16. Оказывает содействие работникам в улучшении жилищных условий используя для этого, следующие формы:

- Строительство жилья и продажа его работникам по сметной стоимости и в рассрочку.

Эквивалентен: 2 б.

- Предоставление субсидий для оплаты первого взноса при оформлении ипотечного кредита.

Эквивалентен: 2 б.

- Частичного погашения процентной ставки за пользование ипотечным кредитом.

Эквивалентен: 2 б.

- Выделение материалов для индивидуального строительства на льготных условиях.

Эквивалентен: 2 б.

17. Применяет негосударственные формы медицинского страхования в объеме не менее 0,5% ФОТ.

Эквивалентен: 4 б.

18. Применяет негосударственные формы пенсионного страхования в объеме не менее 1,5% ФОТ.

Эквивалентен: 4 б.

19. Организует горячее питание работников с предоставлением денежной компенсации на обед в размере 6 рублей за каждый час отработанного времени.

Эквивалентен: 4 б.

20. Сохраняет за работниками среднюю заработную плату на время прохождения ими диспансеризации, периодических и дополнительных медицинских осмотров.

Эквивалентен: 2 б.

21. Для выполнения профсоюзных обязанностей освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы – не менее 4 часов в неделю.

Эквивалентен: 2 б.

22. На время краткосрочной профсоюзной учебы указанные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзовыми органами.

Эквивалентен: 2 б.

23. Ежеквартально знакомит профсоюзную организацию с анализом финансово-хозяйственной деятельности организации, не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об ее итогах.

Эквивалентен: 3 б.

24. Закрепляет за молодыми работниками наставников и выплачивает им надбавку к тарифной ставке, окладу не менее 15%.

Эквивалентен: 2 б.

25. На председателя Молодежной комиссии профсоюзного комитета и руководителя Совета молодых специалистов распространяются положения статей 374-377 Трудового кодекса Российской Федерации.

Эквивалентен: 2 б.

26. Осуществляет целевую контрактную подготовку специалистов в учреждениях профессионального образования, создает условия для их

закрепления на предприятии с выделением на это денежных средств в размере, определенном коллективным договором.

Эквивалентен: 3 б.

27. Учетный период при суммированном учете рабочего времени не должен превышать более 3 месяцев.

Эквивалентен: 2 б.

28*. Запрещаются сокращения штата и (или) численности работников с передачей их функций аутсорсинговой организации.

Эквивалентен: 4 б.

29. Организация, состоящая в гражданско-правовых отношениях с аутсорсинговой организацией, в интересах которой осуществляют функции работники данной аутсорсинговой организации, обязана погашать задолженность аутсорсинговой организации по заработной плате данных работников, при превышении срока задолженности более чем на два месяца.

Эквивалентен: 3 б.

30. Обеспечение прав, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями работника аутсорсинговой организации при осуществлении им функций в интересах предприятий-пользователей является обязанностью аутсорсинговой организации.

Эквивалентен: 3 б.

31. Аутсорсинговая организация, согласно порядка, предусмотренного коллективным договором, обеспечивает своим работникам оплату и иные условия труда, соответствующие положениям коллективных договоров, локальных нормативных актов организаций, в интересах которых работники аутсорсинговых организаций осуществляют функции, а также соглашений, распространяющиеся на данные организации с коэффициентом не ниже 0,75.

Эквивалентен: 4 б.

*Аутсорсинговая организация - работодатель, оказывающий (поставляющий) другим работодателям (работодателям-пользователям) по гражданско-правовым договорам услуги (работы) посредством направления им для этого работников, состоящих в трудовых отношениях с аутсорсинговой организацией и работающих в интересах работодателей пользователей в соответствии с трудовым распорядком работодателя-пользователя или трудовым распорядком, совпадающим (ориентирующимся) на трудовой распорядок работодателя пользователя.

Приложение № 3
к постановлению президиума
Федерации профсоюзов
Свердловской области
от 31.08.2012 № 14-4

**Рекомендации
по применению стандартов профсоюзов
при заключении коллективных договоров**

Минимальные и вариативные стандарты профсоюзов (МВСП) разработаны в помощь первичным профсоюзов организациям и включают в себя наиболее принципиальные позиции, которые необходимо отразить в проектах коллективных договоров (КД) и отстаивать в ходе переговоров с работодателями.

Работа по их реализации должна проводиться по следующим направлениям:

Профсоюзные комитеты

1. Включают МВСП в проекты КД.
2. Анализируют предоставленную работодателями информацию, обосновывающую невозможность применения ВМСП. Ведут переговоры с работодателями.
3. Информируют областной комитет (совет) профсоюза об отказе работодателей включать МВСП в КД и предоставляют материалы, обосновывающие позицию работодателей.
4. Участвуют в заседаниях рабочих групп отраслевых трехсторонних комиссий.
5. С учетом заключения рабочей группы определяют свою позицию в переговорах с работодателями (внесение в протокол разногласий спорных пунктов и продолжение переговоров; начало процедуры коллективного трудового спора).
6. Совместно с работодателями разрабатывают мероприятия, направленные на создание условий для внедрения МВСП.

Областные комитеты (советы) профсоюзов

1. На основе областных МВСП разрабатывают отраслевые МВСП с учетом положений отраслевых тарифных соглашений и доводят МВСП до первичных профсоюзных организаций.
2. Контролируют включение МВСП в проекты КД.
3. Согласовывают с объединениями работодателей, областными министерствами и ведомствами состав рабочих групп отраслевых

трехсторонних комиссий по анализу экономических возможностей предприятий и организаций в обеспечении МВСП.

4. Организуют рассмотрение на заседаниях рабочих групп заявок профсоюзных комитетов, не добившихся в ходе переговоров включения МВСП в коллективные договоры.

5. На основании решения рабочей группы выносят на заседание отраслевой трехсторонней комиссии вопрос о признании экономически обоснованными отступления от МВСП и включении предприятий в список несостоятельных организаций, прилагаемый к отраслевому трехстороннему соглашению.

6. При необоснованном отказе работодателей от применения МВСП информируют об этом областную, отраслевые и территориальные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7. После окончания колдоговорной кампании проводят анализ включения МВСП во все, вновь принятые, КД.

Приложение № 4
к постановлению президиума
Федерации профсоюзов
Свердловской области
от 31.08.2012 № 14-4

Карта оценки социальной направленности коллективного договора

(предприятия, организации)

| № п/п | Наименование критериев оценки | наличие (+) отсутст- вие (-) | Кол-во баллов | Бонус | Качество положения коллдоговора с буквенным обозначением (форма 4а) |
|----------|-------------------------------|---------------------------------------|------------------|-------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | | | | | |

Минимальные стандарты профсоюзов для заключения коллективных договоров в организациях внебюджетной сферы

| | Раздел «Общие положения» | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 1. | Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся работодателем и первичной профсоюзной организацией, подписавшей КД. Эквивалентен: 2 б. | | | | |

| Раздел «Оплата труда» | | | | | |
|------------------------------|---|--|--|--|--|
| 2. | Тарифная ставка первого разряда (минимальный оклад) устанавливается в размере не ниже 75% величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, утвержденного Правительством Свердловской области и действующего на момент заключения коллективного договора*. Эквивалентен: 10 б. | | | | |
| 3. | Устанавливают долю постоянной части заработной платы (тарифная ставка, должностной оклад, районный коэффициент и доплаты, установленные законодательством) не менее 50%. Эквивалентен: 6 б. | | | | |
| 4. | Производят ежеквартальную индексацию тарифной ставки первого разряда (оклада) на индекс роста потребительских цен по Свердловской области. Эквивалентен: 10 б. | | | | |
| 5. | Работникам, отработавшим полностью установленную норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности, выплачивается зарплата не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека, установленного постановлением Правительства Свердловской области. Эквивалентен: 10 б. | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| | Раздел «Условия и охрана труда» | | | | |
| 6. | Совместно с профсоюзовым комитетом ежегодно разрабатывает план мероприятий (соглашение по охране труда, программу), направленный на улучшение условий и охраны труда на предприятии и обеспечивает его реализацию. Эквивалентен: 6 б. | | | | |
| 7. | Обеспечивает создание комитета (комиссии) по охране труда на паритетной основе, создает необходимые условия для их деятельности. Эквивалентен: 3 б. | | | | |
| 8. | В течение сроков, указанных в коллективном договоре, проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда на 100% рабочих мест с доведением уровня аттестованных рабочих мест до 50%. Проводит экспертизу материалов аттестации рабочих мест по условиям труда не менее 20%. Эквивалентен: 8 б. | | | | |
| | Раздел «Социальные гарантии» | | | | |
| 9. | Отчисляет денежные средства профсоюзной организации на культурно-массовую работу в размере не менее 0,2% от фонда заработной платы работников. Эквивалентен: 4 б. | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 10. | <p>Выделяет ежегодно средства в размере 1,5% от годового ФОТ на создание условий для отдыха и оздоровления работников и членов их семей. Эквивалентен: 3 б.</p> | | | | |
| 11. | <p>Приобретает новогодние подарки для детей работников в размере не менее 10% ПМ «для детей» на одного ребенка. Эквивалентен: 3 б.</p> | | | | |
| | <p style="text-align: center;">Раздел «Гарантии деятельности профсоюзной организации»</p> | | | | |
| 12. | <p>Предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое для ее деятельности оборудование, помещение, транспортные средства и средства связи согласно прилагаемому перечню (в перечне необходимо указать какое конкретно имущество, какие помещения, сколько номеров телефонов, когда и на какое время предоставляется транспорт – постоянно, по заявке профкома и т.д.). Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т.д.) является обязанностью работодателя. Эквивалентен: 4 б.</p> | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| 13. | <p>Ежемесячно и бесплатно удерживает и перечисляет на счет профсоюза членские взносы и взносы КВП (потребительских кооперативов) из заработной платы работников одновременно с ее выплатой по списку, предоставленному профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере и порядке, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.</p> <p>Эквивалентен: 4 б.</p> | | | | |
| 14. | <p>Включает профсоюзную организацию в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов трудаящихся.</p> <p>Эквивалентен: 2 б.</p> | | | | |
| | Раздел «Работа с молодежью» | | | | |
| 15. | <p>Финансирует программу работы с молодежью на предприятии, в организации.</p> <p>Эквивалентен: 9 б.</p> | | | | |

| Раздел «Занятость» | | | | | |
|---------------------------|---|--|--|--|--|
| 16. | <p>Организует профессиональную подготовку и переподготовку высвобождаемых работников до наступления сроков расторжения трудовых договоров. Предусматривает возможность предоставления работникам, предупрежденным о сокращении, оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы.</p> <p>Эквивалентен: 8 б.</p> | | | | |
| 17. | <p>Не менее чем за 3 месяца на основании технико-экономических расчетов предоставляет профсоюзному комитету в письменном виде информацию о возможных массовых высвобождениях работников, в т.ч. о сроках и категориях работников, в отношении которых они могут быть осуществлены. Проводит с профсоюзом взаимные консультации по проблеме занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий, фиксируя договоренности в коллективном договоре.</p> <p>Эквивалентен: 8 б.</p> | | | | |

| Вариативные стандарты профсоюзов для заключения коллективных договоров в организациях внебюджетной сферы | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| 1. | Стороны принимают к исполнению все соглашения, заключенные объединениями профсоюзов и работодателей, членами которых они являются. Эквивалентен: 5 б. | | | | |
| 2. | Устанавливается единая межотраслевая тарифная сетка для соотношений в оплате труда по профессионально-квалификационным группам и определения размеров ставок (окладов) для всех профессий, должностей работников относительно тарифной ставки первого разряда (приложение 1). Эквивалентен: 2 б. | | | | |
| 3. | Положение по оплате труда является неотъемлемой частью коллективного договора с учетом положений по премированию, доплатам и надбавкам, регулирующим размеры, порядок и критерии их начисления. Эквивалентен: 2 б. | | | | |
| 4. | Нормы выработки и нормы времени, тарификация работ подлежат согласованию с первичной профорганизацией, действующей в организации в порядке, предусмотренном коллективным договором. Эквивалентен: 2 б. | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 5. | Внедряет в бухгалтерскую программу начисления заработной платы методику расчета денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы. Эквивалентен: 2 б. | | | | |
| 6. | Время вынужденногоостоя, связанного с задержкой выплаты заработной платы, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Эквивалентен: 2 б. | | | | |
| 7. | Доплата за выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, предусмотренной трудовым договором, (совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) производится по соглашению сторон, не менее 50% тарифной ставки, оклада. Эквивалентен: 2 б. | | | | |
| 8. | Сверхурочные работы, проводимые с нарушением порядка, установленного трудовым законодательством или превышающие предельные нормы, оплачиваются в размере, увеличенном на коэффициент не менее 2,5. Эквивалентен: 2 б. | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| 9. | <p>При увольнении работников, от которых профсоюзом принятые полномочия представлять его интересы, по обстоятельствам, определяемым коллективным договором, увольнение может осуществляться только после совместного разбирательства вопроса между работодателем и профсоюзом в порядке, определяемом коллективным договором.</p> <p>Эквивалентен: 3 б.</p> | | | | |
| 10. | <p>Работодатель обязуется производить дополнительную, в отношении, установленной законодательством, единовременную выплату семье погибшего при исполнении трудовых обязанностей работника в размере не менее 6 средних заработных плат погибшего при наличии акта Н-1 установленной формы.</p> <p>Эквивалентен: 5 б.</p> | | | | |
| 11. | <p>Общая сумма средств, направляемых на мероприятия по охране, созданию безопасных рабочих мест, устанавливается из расчета не менее 6 тыс. рублей в год на одного работника.</p> <p>Эквивалентен: 5 б.</p> | | | | |
| 12. | <p>Осуществляет долевое участие в финансировании деятельности технического инспектора труда отраслевого профсоюза.</p> <p>Эквивалентен: 2 б.</p> | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 13. | <p>Создает необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечивает правилами, инструкциями, другими нормативными справочными материалами по охране труда, за счет средств предприятия; <p>Эквивалентен: 2 б.</p> | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - предоставляет для выполнения возложенных на них обязанностей не менее 4 часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств предприятия в размере среднего заработка; <p>Эквивалентен: 2 б.</p> | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - направляет на обучение с отрывом от производства с сохранением их среднего заработка; <p>Эквивалентен: 2 б.</p> | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных по охране труда на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве. <p>Эквивалентен: 2 б.</p> | | | | |
| 14. | <p>Производит частичную оплату стоимости содержания детей работников в детских дошкольных учреждениях (не менее 50%).</p> <p>Эквивалентен: 3 б.</p> | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| 15. | <p>Оказывает финансовую помощь неработающим ветеранам-пенсионерам предприятий и организаций, на которых они прекратили свою деятельность в связи с достижением пенсионного возраста и уходом на заслуженный отдых в размере не менее 1% от ФОТ.</p> <p>Эквивалентен: 3 б.</p> | | | | |
| 16. | <p>Оказывает содействие работникам в улучшении жилищных условий, используя для этого следующие формы:</p> | | | | |
| | <p>строительство жилья и продажа его работникам по сметной стоимости и в рассрочку;</p> <p>Эквивалентен: 2 б.</p> | | | | |
| | <p>предоставление субсидий для оплаты первого взноса при оформлении ипотечного кредита;</p> <p>Эквивалентен: 2 б.</p> | | | | |
| | <p>частичного погашения процентной ставки за пользование ипотечным кредитом;</p> <p>Эквивалентен: 2 б.</p> | | | | |
| | <p>выделение материалов для индивидуального строительства на льготных условиях.</p> <p>Эквивалентен: 2 б.</p> | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| 17. | Применяет негосударственные формы медицинского страхования в объеме не менее 0,5% ФОТ. Эквивалентен: 4 б. | | | | |
| 18. | Применяет негосударственные формы пенсионного страхования в объеме не менее 1,5% ФОТ. Эквивалентен: 4 б. | | | | |
| 19. | Организует горячее питание работников с предоставлением денежной компенсации на обед в размере 6 рублей за каждый час отработанного времени. Эквивалентен: 4 б. | | | | |
| 20. | Сохраняет за работниками среднюю заработную плату на время прохождения ими диспансеризации, периодических и дополнительных медицинских осмотров. Эквивалентен: 2 б. | | | | |
| 21. | Для выполнения профсоюзных обязанностей освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы – не менее 4 часов в неделю. Эквивалентен: 2 б. | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|---|
| 22. | <p>На время краткосрочной профсоюзной учебы указанные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.</p> <p>Эквивалентен: 2 б.</p> | | | | |
| 23. | <p>Ежеквартально знакомит профсоюзную организацию с анализом финансово-хозяйственной деятельности организации, не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об итогах работы.</p> <p>Эквивалентен: 3 б.</p> | | | | • |
| 24. | <p>Закрепляет за молодыми работниками наставников и выплачивает им надбавку к тарифной ставке, окладу не менее 15%.</p> <p>Эквивалентен: 2 б.</p> | | | | |
| 25. | <p>На председателя Молодежной комиссии профсоюзного комитета и руководителя Совета молодых специалистов распространяются положения статей 374-377 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>Эквивалентен: 2 б.</p> | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 26. | <p>Осуществляет целевую контрактную подготовку специалистов в учреждениях профессионального образования, создает условия для их закрепления на предприятии с выделением на это денежных средств в размере определенном коллективным договором.</p> <p>Эквивалентен: 3 б.</p> | | | | |
| 27. | <p>Учетный период при суммированном учете рабочего времени не должен превышать более 3 месяцев.</p> <p>Эквивалентен: 2 б.</p> | | | | |
| 28. | <p>Запрещаются сокращения штата и (или) численности работников с передачей их функций аутсорсинговой организации.</p> <p>Эквивалентен: 4 б.</p> | | | | |
| 29. | <p>Организация, состоящая в гражданско-правовых отношениях с аутсорсинговой организацией, в интересах которой осуществляют функции работники данной аутсорсинговой организации, обязана погашать задолженность аутсорсинговой организации по заработной плате данных работников, при превышении срока задолженности более чем на два месяца.</p> <p>Эквивалентен: 3 б.</p> | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 30. | <p>Обеспечение прав, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями, работника аутсорсинговой организации при осуществлении им функций в интересах предприятий-пользователей является обязанностью аутсорсинговой организацией.</p> <p>Эквивалентен: 3 б.</p> | | | | |
| 31. | <p>Аутсорсинговая организация, согласно порядка, предусмотренного коллективным договором, обеспечивает своим работникам оплату и иные условия труда, соответствующие положениям коллективных договоров, локальных нормативных актов организаций, в интересах которых работники аутсорсинговых организаций осуществляют функции, а также соглашений, распространяющиеся на данные организации с коэффициентом не ниже 0,75.</p> <p>Эквивалентен: 4 б.</p> | | | | |

*Изменение базовой величины минимальных и вариативных стандартов профсоюза (МВСП) на каждые 20% влечет изменение базового показателя на «+ (-)» - 1 балл, но не более «+ (-)» - 3 баллов.

Форма 4а

| Категория редакции пункта в кодоговоре | Обозначение | Минимальные стандарты профсоюзов | | Вариативные стандарты профсоюзов | | Иные положения | |
|--|-------------|-------------------------------------|-------|-------------------------------------|-------|-------------------|-------|
| | | Колич. пунктов | баллы | Колич. пунктов | баллы | Колич. пунктов | баллы |
| положения кодоговора, не имеющие обязательной силы (прямого действия) | Н | | | | | | |
| положения кодоговора прямого действия, имеющие неоднозначную трактовку | Т | | | | | | |
| положения кодоговора прямого действия, имеющие однозначную трактовку | О | | | | | | |
| положения кодоговора, дублирующие законодательство | Д | | | | | | |
| положения кодоговора, повторяющие законодательство, без ссылок на нормы закона | С | | | | | | |
| положения кодоговора, противоречащие законодательству | П | | | | | | |

Буквенные обозначения:

- положения кодоговора, не имеющие обязательной силы (прямого действия) – буква «Н»;
- положения кодоговора прямого действия, имеющие неоднозначную трактовку – буква «Т»;
- положения кодоговора прямого действия, имеющие однозначную трактовку – буква «О»;
- положения кодоговора, дублирующие законодательство – буква «Д»;
- положения кодоговора, повторяющие законодательство, без ссылок на нормы закона – буква «С»;
- положения кодоговора, противоречащие законодательству – буква «П».

Международное трудовое законодательство о зарплате

Вопрос о заработной плате является самым насущным для всех наемных работников с того момента, как они появились. И никогда история отношений наемных работников и работодателей по этому вопросу не была мирной. Во все времена и во всех странах работодатели пытались «сэкономить», уменьшить и «зажать» зарплату, обмануть работников и сыграть на их слабостях. Развитие рабочего движения и рост правового сознания работников шел в направлении умения работников отстаивать свое право на достойную зарплату правовыми методами. Для этого надо было уметь с помощью четкого «юридического» языка называть все способы обмана и ухода работодателей от справедливой и своевременной оплаты труда.

Борьба работников за свои права во всех странах носила острый характер. Во многих странах, которые ныне гордятся своими профсоюзами, она носила порой трагический характер (Достаточно вспомнить, что праздник Международной солидарности трудящихся был учрежден в память о расстреле полицией демонстрации рабочих в США. Таким же напоминанием могут служить имена Н. Сакко и Б. Ванцетти. Их именами довольно часто назывались улицы советских городов. Но мало кто помнит, что это имена двух профсоюзных лидеров итальянских рабочих в США, которые были несправедливо обвинены в уголовных преступлениях и казнены по приговору суда). Поворотным пунктом в истории борьбы работников за свои права стало создание Международной организации труда (МОТ) (Международная организация труда появилась вместе с Лигой Наций на основании Версальского договора в 1919 году. Она была учреждена для выражения растущей озабоченности по поводу социальной реформы после Первой мировой войны и уверенности в том, что любая реформа должна проводиться на международном уровне. После Второй мировой войны основные цели и принципы МОТ получили активное подтверждение и расширение в Филадельфийской декларации. В 1946 году МОТ стала первым специализированным учреждением в системе вновь созданной Организации Объединенных Наций). С ее появлением стало формироваться международное трудовое право, закреплявшее важнейшие права работников, в том числе и в заработной плате. На сегодняшний день МОТ - это самая авторитетная международная организация в области разработки и защиты социально-трудовых прав. МОТ не просто собирает лучший опыт разных стран, а вырабатывает правила, которые становятся обязательными для регулирования трудовых отношений всех стран - членов МОТ, одобривших ту или иную конвенцию или рекомендацию. Это означает, что государство вносит соответствующую правовую норму в свое трудовое законодательство и она становится обязательной для соблюдения).

Многие положения этих конвенций выглядят банальными, но не следует забывать, что каждое положение этих конвенций появилось из-за

существования реальных нарушений прав работников. Ниже будут перечислены некоторые, наиболее значимые требования к заработной плате, закрепленные в конвенциях МОТ.

| Содержание нормы | Статья и номер конвенции МОТ |
|--|--------------------------------------|
| <p>Денежная заработка плата выплачивается исключительно в валюте, имеющей законное обращение в данной стране, а уплата в форме долговых обязательств, расписок, купонов или в какой-либо иной форме, якобы соответствующей законной валюте, запрещается.</p> | <p>Конвенция МОТ № 95, статья 3</p> |
| <p>Законодательство страны, коллективные договоры и арбитражные решения могут разрешить частичную выплату заработной платы натурой в тех отраслях промышленности или профессиях, где такая выплата является обычной или желательной; выплата заработной платы в виде спиртных напитков с высоким содержанием алкоголя, а также в виде вредных для организма наркотиков не разрешается ни при каких обстоятельствах.</p> | <p>Конвенция МОТ № 95, статья 4</p> |
| <p>Заработка плата выплачивается непосредственно заинтересованному работнику, за исключением тех случаев, когда иной способ ее выплаты предусматривается законодательством данной страны, коллективными договорами или арбитражными решениями или когда имеется личное согласие на то самого работника.</p> | <p>Конвенция МОТ № 95, статья 5</p> |
| <p>Вычеты из заработной платы разрешаются только при соблюдении условий и в размерах, определяемых законодательством данной страны или устанавливаемых коллективными договорами или арбитражными решениями.</p> | <p>Конвенция МОТ № 95, статья 8</p> |
| <p>Запрещаются всякие отчисления из заработной платы, производимые у работников в пользу работодателя или его представителя или какого-либо посредника (например, подрядчика или вербовщика) с целью путем прямого или косвенного вознаграждения обеспечить себе получение или сохранение работы.</p> | <p>Конвенция МОТ № 95, статья 9</p> |
| <p>В случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке работники, занятые на этом предприятии, пользуются положением привилегированных кредиторов.</p> | <p>Конвенция МОТ № 95, статья 11</p> |

Выплата заработной платы, когда она производится в деньгах, должна происходить только в рабочие дни и в самом месте работы или поблизости от него... Запрещается производить выплату заработной платы в тавернах или других подобных заведениях, а также, если необходимо предотвратить злоупотребления, в магазинах розничной торговли и в местах увеселения, за исключением тех случаев, когда заработка плата выплачивается работающим в таких учреждениях лицам.

Каждый член МОТ при помощи средств, соответствующих действующим методам установления ставок вознаграждения, поощряет и... обеспечивает применение в отношении **всех работников принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.**

Каждый член Международной организации труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется ввести систему установления минимальной заработной платы, охватывающую все группы работающих по найму, условия труда которых делают применение такой системы целесообразным.

Минимальная заработная плата имеет силу закона и не подлежит понижению; неприменение этого положения влечет за собой соответствующие уголовные или другие санкции в отношении ответственного лица или лиц.

Факторы, которые учитываются при определении уровня минимальной заработной платы, включают, насколько это возможно и приемлемо в соответствии с национальной практикой и условиями: а) потребности работников и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп; б) экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.

При определении уровня минимальной заработной платы необходимо принимать во внимание, в числе других, следующие критерии: а) потребности работников и их семей; б) общий уровень

Конвенция МОТ № 95,
статья 13

Конвенция МОТ №100,
статья 2

Конвенция МОТ №131,
статья 1

Конвенция МОТ №131,
статья 2

Конвенция МОТ № 131,
статья 3

Рекомендация МОТ
№ 135

| | |
|---|------------------------------|
| <p>заработной платы в стране; с) стоимость жизни и изменения в ней; д) пособия по социальному обеспечению; е) сравнительный уровень жизни других социальных групп; ф) экономические факторы, включая требования экономического развития, уровень производительности труда и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.</p> | |
| <p>Должны приниматься все необходимые меры в целях ограничения удержаний из заработной платы до такого предела, который считается необходимым для обеспечения содержания работника и его семьи.</p> | <p>Рекомендация МОТ № 85</p> |
| <p>Подробности об условиях получения заработной платы, которые должны доводиться до сведения работников, должны включать, там где это целесообразно, сведения относительно: а) ставок полагающейся заработной платы; б) метода исчисления; с) периодичности выплаты заработной платы; д) места выплаты; е) условий, согласно которым могут производиться удержания.</p> | <p>Рекомендация МОТ № 85</p> |

Смысл выделения этих норм заключается в создании представления о том, какие трудовые отношения следует считать современными и цивилизованными, т.е. отвечающими основным принципам свободы и демократии. Каждое государство, которое вступает в Международную организацию труда и подписывает ее документы, делает это добровольно и берет на себя обязательство строго соблюдать эти принципы. Российская Федерация является полноправным членом, подписала большую часть конвенций и приняла большую часть рекомендаций.

Что означает принятие норм или рекомендаций МОТ для правовой системы? Смысл документов МОТ должен быть перенесен в законодательство страны, которая ее приняла. Например, смысл статьи 4 Конвенции МОТ № 95 «о частичной выплате зарплаты натурой» передан в статье 131 «Формы оплаты труда» Трудового кодекса РФ. И точно так же, на каждый принятый документ МОТ должен существовать государственный акт, где закреплена эта норма без искажений.

Система Российского трудового законодательства

Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Трудовое законодательство включает в себя:

- Трудовой кодекс;
- федеральные законы, в которых оговариваются некоторые аспекты занятости и заработной платы, например «О занятости населения в РФ», «О коллективных договорах и соглашениях», «Основы законодательства Российской Федерации об охране труда», «О прожиточном минимуме в Российской Федерации», «О минимальном размере оплаты труда», «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;
- указы Президента Российской Федерации;
- постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации;
- акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Между всеми этими правовыми актами существует определенная иерархия или соподчиненность. Наибольшее значение имеет Кодекс и законы, а указы президента не должны противоречить им. В свою очередь, постановления Правительства не могут противоречить Кодексу, законам и указам - и так далее, до актов органов местного самоуправления: правовой акт низшего уровня является подчиненным и не может противоречить акту более высокого уровня.

Органы государственного и местного управления регулируют так называемые минимальные, или обязательные нормы. Они очерчивают границы меньше, или хуже которых быть не должно. Например, государство определяет минимальный размер заработной платы, но никак не регулирует вопрос о максимальной заработной плате. Здесь остается возможность разрабатывать дополнительные соглашения и договоры, в которых оговариваются более высокие и благоприятные условия труда и вознаграждения. Такие договоры и соглашения заключаются уже не государством, а работниками и работодателями. Правда, государственные органы тоже могут участвовать в процессе заключения таких соглашений в качестве наблюдателей или участников, например в бюджетной сфере, где государство или местные власти могут выступать в качестве работодателей. Главными участниками заключения таких соглашений являются работодатели (или их объединения) и профсоюзы (или иные органы, представляющие интересы работников).

Такие соглашения тоже увязаны в систему. Прежде всего, это Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ. Это соглашение не может содержать ни одной нормы, которая была бы хуже, чем провозглашенные в Трудовом кодексе, трудовых законах, указах, постановлениях и т.п. Мало того, соглашение должно хоть в

чем-то УЛУЧШАТЬ СИТУАЦИЮ по сравнению с той, которая описана в законодательстве. Иначе нет смысла заключать такое соглашение!

Вслед за Генеральным соглашением идут отраслевые соглашения между отраслевыми профсоюзами и объединениями работодателей данной отрасли. И здесь должен быть элемент УЛУЧШЕНИЯ по сравнению с законом и Генеральным соглашением. Причем в каждой отрасли это улучшение определяется теми ресурсами, которые в ней есть. Отраслевые соглашения «богатых отраслей» (энергетики, нефтяники, металлурги и т. п.), должны в своих соглашениях иметь больше «улучшений», чем «бедные» бюджетники, коммунальщики и т. п. Следующий уровень - это уровень регионов, и здесь должны заключаться региональные соглашения. За ними следуют соглашения на уровне компаний, а потом - коллективные договоры на предприятиях и в организациях. И каждый следующий уровень должен отличаться от предыдущего каким-то улучшением.

Все это - и система правовых актов, и возможность заключения дополнительных соглашений - и составляет правовую основу для регулирования всех трудовых отношений, в том числе заработной платы.

Постановление Исполкома ФНПР от 22.08.2012 № 5-1

О проведении акции профсоюзов
в октябре 2012 года в рамках
Всемирного дня действий
«За достойный труд!»

В декабре 2012 года в Москве состоится международная конференция на высоком уровне по практическому достижению целей Международной организации труда, сформулированных в Программе достойного труда. С инициативой проведения конференции выступил на 100-й сессии Международной конференции труда, состоявшейся в Женеве в июне 2011 года, Председатель Правительства Российской Федерации В.В. Путин.

Конференция в Москве организуется Правительством Российской Федерации во взаимодействии с общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей при поддержке Международной организации труда. Конференция должна дать ответ на основные вызовы, с которыми сталкивается мировая экономика и, в частности, рынок труда.

В рамках подготовки итоговой международной конференции Федерация Независимых Профсоюзов России совместно с Международной организацией труда проводит в федеральных округах научно-практические конференции «Достойный труд – основы социальной политики». Состоялись конференции в Воронеже (24-25 мая), Барнауле (29-30 мая), Благовещенске (19-21 июня), Екатеринбурге (12-13 июля). Запланировано проведение в Вологде (11-12 сентября), Пятигорске (3-4 октября), Астрахани (17-18 октября), Нижнем Новгороде (24-25 октября).

Прошедшие федерально-окружные конференции принимали в качестве итогового документа Стандарты достойного труда (Приложение №1, №2), которые предполагается довести до сведения участников международной конференции на высоком уровне в декабре 2012 года.

В соответствии с постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 27.06.2012 № 4-1 «Об итогах первомайской акции профсоюзов в 2012 году «Даешь строительство справедливости!» и подготовке к акции профсоюзов 7 октября 2012 года в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» Федерация Независимых Профсоюзов России поддержала решение Международной Конфедерации Профсоюзов о проведении Всемирного дня действий «За достойный труд!» в октябре 2012 года.

В целях обеспечения широкого общественного обсуждения проекта Стандартов достойного труда Исполнительный комитет ФНПР постановляет:

1. Считать основной формой проведения акции профсоюзов в 2012 году в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» собрания,

конференции в организациях профсоюзов с обсуждением в повестке дня проекта Стандартов достойного труда;

1.1. провести с данной повесткой дня собрания, конференции, круглые столы с профсоюзным активом территориальных объединений организаций профсоюзов при участии представителей органов исполнительной и законодательной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, работодателей и представителей объединений работодателей.

2. С целью эффективной работы по подготовке и проведению международной акции рекомендовать:

2.1. Общероссийским, межрегиональным профсоюзам представить в Координационный комитет солидарных действий ФНПР: решения коллегиальных органов об участии в акции профсоюзов в срок до 21 сентября 2012 года (Приложение №3), обобщить и направить информацию об итогах проведения акции до 17 октября 2012 года (Приложение №4);

2.2. ТERRиториальным объединениям организаций профсоюзов направить секретарям ФНПР, представителям ФНПР в федеральных округах информацию о ходе подготовки и формах проведения акции профсоюзов в срок до 21 сентября 2012 года, обобщить информацию об итогах проведения акции и направить до 15 октября 2012 (Приложение № 5);

2.3. Секретарям ФНПР, представителям ФНПР в федеральных округах проинформировать Координационный комитет солидарных действий ФНПР о ходе подготовки и формах проведения акции профсоюзов на территории федерального округа – до 1 октября 2012 года; об итогах проведения акции профсоюзов на территории федерального округа – до 17 октября 2012 года (Приложение № 5);

2.4. Членским организациям ФНПР:

2.4.1. обеспечить проведение собраний, конференций в организациях профсоюзов, профсоюзного актива территориальных объединениях организаций профсоюзов;

2.4.2. обеспечить эффективное взаимодействие со средствами массовой информации для организации освещения акции;

2.5. Молодежным советам, комиссиям и иным структурам членских организаций ФНПР принять активное участие в подготовке и проведении акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий.

3. Департаменту общественных связей Аппарата ФНПР, центральной профсоюзной газете «Солидарность» обеспечить информационное освещение хода подготовки и проведения акции.

4. Академии труда и социальных отношений совместно с ФНПР, руководством общероссийских профсоюзов при участии представителей Правительства Российской Федерации, объединений работодателей, экспертного сообщества 5 октября 2012 года провести итоговый круглый стол по обсуждению проекта Стандартов достойного труда.

5. Департаменту организационной работы и развития профсоюзного движения Аппарата ФНПР обеспечить сбор и обобщение информации по подготовке, проведению и итогам акции.

6. Руководству ФНПР довести до сведения участников международной конференции на высоком уровне в декабре 2012 года позицию российских профсоюзов по достижению целей достойного труда.

Итоги проведения акции профсоюзов в октябре 2012 года рассмотреть на очередном заседании Исполкома ФНПР.

Председатель ФНПР – М.В.Шмаков

СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

Стандарты достойного труда в сфере заработной платы

Достойная заработка плата – заработка плата, обеспечивающая расширенное воспроизведение человеческого и трудового потенциала, экономическую свободу работающему человеку и его семье.

1. Минимальный размер оплаты труда на уровне минимального потребительского бюджета.

Необходимо: Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления минимального размера оплаты труда не ниже минимального потребительского бюджета.

В Свердловской области:

10,8% населения области имеют среднедушевые доходы на уровне прожиточного минимума; доходы ниже величины минимального потребительского бюджета имеют 30% населения области.

2. Установление минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Необходимо: Установление в коллективном договоре, соглашении минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В Свердловской области:

Данная норма прописана в 26% коллективных договоров.

3. Минимальный размер оплаты труда – минимальная государственная гарантия по заработной плате работника за неквалифицированный труд в нормальных условиях труда.

Необходимо: Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части определения минимального размера оплаты труда как за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда; в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

В Свердловской области:

462 тыс. человек имеют доходы на уровне или ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения. По данным статистического обследования, проведенного территориальным органом федеральной службы государственной статистики по Свердловской области, неквалифицированных рабочих в области – почти 86 тыс. чел.

4. Соответствие уровня оплаты труда квалификации работника, сложности, количеству, качеству и условиям труда.

Необходимо: Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в коллективных договорах и соглашениях размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным уровням и их доли в заработной плате.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления понятия «квалификация».

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления взаимосвязи между уровнем квалификации и размером оплаты труда.

В Свердловской области:

Доля постоянной части заработной платы (тарифная ставка, должностной оклад) установлена в минимальных стандартах профсоюзов («...не менее 50%»).

В 10 соглашениях и 34% коллективных договоров оговорена доля постоянной части зарплаты - 50-60%.

5. Равная оплата за труд равной ценности без какой-либо дискриминации.

Необходимо: Внесение изменений в законодательство Российской Федерации в части установления прогрессивной шкалы налогообложения доходов физических лиц.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в коллективных договорах минимальных стандартов заработной платы по каждому квалификационному уровню.

В Свердловской области:

Ведется профсоюзный контроль и судебная защита членов профсоюза.

6. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

Необходимо: Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в соглашениях и коллективных договорах механизмов повышения уровня реального содержания заработной платы.

В Свердловской области:

Норма установлена в минимальных стандартах профсоюзов («...ежеквартальная индексация тарифной ставки первого разряда (оклада)...»). В 64% коллективных договоров прописано обязательство работодателя по индексации заработной платы, либо ежеквартально, либо один раз в год.

7. Государственное содействие системной организации нормирования труда

Необходимо: Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры и соглашения положений об установлении систем нормирования труда.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления и пересмотра норм труда на предприятии (в учреждении, организации) по согласованию с представительным органом работников.

В Свердловской области:

Норма установлена в вариативных стандартах профсоюзов («нормы времени и нормы выработки, тарификация работ подлежат согласованию с первичной профсоюзной организацией...»); в 55% коллективных договоров принят данный стандарт.

Стандарты достойного труда по обеспечению граждан эффективной занятостью

Эффективная занятость – максимально возможная занятость на рабочих местах, обеспечивающая рациональное использование знаний, умений и навыков работника, достойную заработную плату, непрерывное профессиональное развитие, возможность профессионального роста и повышение квалификации, мотивацию работников к труду, грамотную организацию труда и отдыха работника, безопасные условия труда.

1. Полная занятость населения

(Наличие достаточного количества рабочих мест для удовлетворения запросов на работу всего трудоспособного населения страны, практическое отсутствие продолжительной безработицы, возможность предоставить желающим трудиться рабочие места, соответствующие образованию, опыту работы)

Необходимо: Принятие государственной программы по содействию занятости населения.

В Свердловской области:

Действует Ведомственная целевая программа содействия занятости населения на 2011-2012 годы.

По состоянию на 1 октября 2012 года в области уровень регистрируемой безработицы – 1,37 % от трудоспособного населения; количество безработных – 32 547 чел.; количество вакансий – 43 006.

2. Стабильная занятость населения

(Стабильная занятость – это стандартная занятость по трудовому договору с неограниченным сроком действия, заключенному с одним

работодателем и предусматривающему защиту от необоснованного увольнения. Если человек трудится у одного работодателя, если эта работа обеспечивает достаточный человеку доход и исключает необходимость искать дополнительный заработка, если срок трудового договора между работником и работодателем не ограничен, - тогда можно говорить о стабильности трудовых отношений и устойчивой занятости.)

Необходимо: Принятие законопроекта депутатов Государственной Думы А. Исаева и М. Тарасенко № 451173-5 о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части усиления защищённости работников в случаях уклонения работодателей от заключения трудовых договоров путём необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов «заёмного труда».

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обеспечения безопасных условий труда за счет средств работодателя, а также обязательности включения в трудовой договор места и даты получения заработной платы работником при выполнении работы на дому или дистанционно.

В Свердловской области:

Существует банк данных вакантных рабочих мест(свободных должностей) с гибким графиком работы: неполным рабочим днем, неполной рабочей неделей, работой на дому. По состоянию на 01.10.2012 года для замещения рабочих мест с неполной занятостью выделено 7093 вакансии, из них:

- с гибким графиком работы – 1753 вакансии;
- с неполным рабочим днем – 1261 вакансия;
- со свободным режимом работы – 45 вакансий;
- с работой на дому – 18 вакансий;
- с неполной рабочей неделей – 280 вакансий;
- с дежурством в ночное время – 61 вакансия.

3. Востребованность граждан Российской Федерации на рынке труда, получивших профессиональное образование

Необходимо: Разработка прогноза развития отраслей и регионов с целью определения потребности предприятий в трудовых ресурсах в зависимости от инвестиций, технического перевооружения предприятий и диверсификации экономики.

Разработка нормативно-правовой базы, обеспечивающей эффективное взаимодействие системы образования и рынка труда.

В Свердловской области:

Норма установлена вариативными стандартами профсоюзов, закреплена в 8% действующих коллективных договоров («осуществление целевой

контрактной подготовки специалистов в учреждениях профессионального образования, создание условий для их закрепления на предприятии...»).

3.1. Востребованность молодежи на рынке труда

Необходимо: Внесение изменений в федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в части закрепления за учебными заведениями всех уровней профессионального образования обязанности по трудоустройству выпускников, обучившихся на бюджетных местах.

В Свердловской области:

Уровень безработицы среди молодежи в возрасте от 16 до 29 лет в общей численности безработных составляет 27,8%.

3.2. Оптимизация привлечения иностранной рабочей силы

Необходимо: Введение специальной главы в Трудовой кодекс Российской Федерации, посвященной особенностям регулирования трудовой деятельности иностранных работников на территории Российской Федерации.

Внесение изменений в нормативные правовые акты Российской Федерации в части разрешения использовать иностранную рабочую силу работодателям, присоединившимся к региональным (отраслевым, межотраслевым) соглашениям.

В Свердловской области:

Имеют разрешение на работу 11 769 чел. трудовых мигрантов. Решением межведомственной комиссии общий объем утвержденной квоты установлен на уровне 50257 рабочих мест.

4. Обеспечение непрерывного профессионального развития работника

Необходимо: Обеспечение частно-государственного финансирования учебных заведений профессионального образования всех уровней.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры, соглашения обязательств работодателя по обеспечению непрерывного профессионального развития работника, в том числе на рабочем месте за счет средств работодателя.

В Свердловской области:

Норма установлена в минимальных и вариативных стандартах профсоюзов.

74% коллективных договоров содержат обязательство работодателей по обеспечению профессионального обучения работников.

5. Достойный уровень жизни безработных граждан

Необходимо: Внесение изменений в нормативно-правовую базу Российской Федерации в части установления механизмов и сроков индексации социального базового пособия по безработице.

Внесение изменений в федеральные законы Российской Федерации в части возмещения утраты заработка работнику за счет страховых взносов работодателей при наличии у гражданина оплачиваемой работы в течение 2-х лет, предшествующего наступлению безработицы – установление страхового пособия по безработице.

В Свердловской области:

Количество безработных граждан по состоянию на 01.10.2012 г. – 32547 человек.

Стандарты достойного труда в сфере социального партнёрства

Эффективное социальное партнерство – система взаимоотношений работников, их представителей, работодателей, их представителей, органов государственной власти, органов местного самоуправления, позволяющая учитывать и согласовывать в равной и справедливой степени интересы каждой из сторон и обеспечивающая стабильное социально-экономическое развитие страны.

1. Принятие проектов законодательных актов и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений на основе согласия всех сторон социального партнерства.

Необходимо: Установление порядка в Генеральном, отраслевых, региональных соглашениях принятия проектов нормативных правовых и иных актов в сфере труда органами государственной власти только в случае согласованной позиции по данным документам всех сторон социального партнерства.

В Свердловской области:

Согласно областного трехстороннего соглашения между Федерацией профсоюзов Свердловской области, РОП «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2011-2012 годы п.1.10 указано, что в целях взаимодействия сторон социального партнерства при разработке проектов законов Свердловской области и проектов нормативных правовых актов Правительства Свердловской области, исполнительные органы государственной власти Свердловской области, осуществляющие разработку данных проектов, затрагивающих социально-трудовые отношения, до начала процедуры согласования направляют указанные проекты Профсоюзам и Работодателям и учитывают мнение сторон при их дальнейшем принятии.

2. Обязательность решения основополагающих (ключевых) вопросов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений через коллективные договоры и соглашения.

Необходимо: Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры, соглашения положений по формам, системам, размерам оплаты труда, механизмам повышения заработной платы и выплате заработной платы при банкротстве предприятий; по занятости, обучению, переобучению и условиям высвобождения работников; по обеспечению интересов работников при приватизации или смене собственника предприятия; по механизмам контроля за соблюдением условий коллективных договоров, соглашений.

В Свердловской области:

В области действуют 4250 коллективных договоров, в которых включены основополагающие вопросы в сфере социально-трудовых отношений.

Кроме того, действуют 40 территориальных соглашений и 13 отраслевых соглашений, в которые включаются вопросы социально-трудовых отношений.

3. Обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений.

Необходимо: Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности создания постоянно действующих органов социального партнерства на всех уровнях для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением.

В Свердловской области: постоянно действующими органами социального партнерства являются:

- на региональном уровне – областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- на территориальном уровне – территориальная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- на отраслевом уровне – отраслевая трехсторонняя комиссия;
- на уровне предприятия, организации – двусторонняя комиссия для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений.

4. Обязательность распространения соглашения на каждого работодателя.

Необходимо: Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности распространения соглашения на каждого работодателя.

В Свердловской области:

Действие областного трехстороннего соглашения охватывает почти 800 тыс. трудящихся области.

Эффективная система разрешения коллективных трудовых споров.

Необходимо: Совершенствование процедур внесудебного регулирования коллективных трудовых споров.

Расширение и укрепление взаимодействия профессиональных союзов с государственными органами надзора и контроля в целях предупреждения и оперативного устранения нарушений трудового законодательства, условий соглашений и коллективных договоров.

Расширение электронных приемных правовых инспекций, юридических консультаций профсоюзов.

В Свердловской области:

Действуют внештатные городские (районные) юридические консультации при координационных советах профсоюзов в 40 муниципальных образованиях.

5. Реальное участие профсоюзов в управлении организацией.

Необходимо: Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части уточнения видов участия представителей работников в управлении организацией, в том числе в работе коллегиальных органов управления (общем собрании, совете директоров (наблюдательном совете), правлении).

Внесение изменений в Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» в части установления перечня вопросов, решение которых должно осуществляться с участием представителя профсоюзной организации.

В Свердловской области:

Согласно п.7.29 областного трехстороннего соглашения профсоюзы инициируют включение в проекты коллективных договоров положений об участии профсоюзов в распределении прибыли как части прибавочного продукта и формировании фонда стимулирования предприятия.

Федерация профсоюзов Свердловской области

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

05.04.2012

№ 12-2

г. Екатеринбург

Об итогах работы членских организаций по заключению коллективных договоров и соглашений в 2011 году.

Президиум Федерации профсоюзов Свердловской области отмечает, что по данным областных отраслевых организаций профсоюзов на 31 декабря 2011 года 93,7 % профсоюзных организаций, в которых состоят на учете 98,9 % членов профсоюзов, имеют действующие коллективные договоры.

В областных профсоюзных организациях машиностроителей, работников авиационной, оборонной, радиоэлектронной, химической отраслей промышленности, жилищно-коммунального хозяйства, автотранспорта и дорожного хозяйства, Свердловской железной дороги, потребкооперации и предпринимательства, связи каждая профсоюзная организация заключила коллективный договор.

Основными причинами отсутствия коллективных договоров являются: малочисленность организаций, пассивность профсоюзных комитетов и профсоюзных лидеров.

По итогам работы за 2011 год более половины предприятий и организаций (57%) заключили коллективные договоры в сроки, рекомендуемые системой единой переговорной кампании. Однако 43% заключенных коллективных договоров заключаются во втором или третьем квартале года, что говорит о нарушении сроков единой переговорной кампании.

Наиболее успешно работа по заключению коллективных договоров в рекомендуемые сроки проводится обкомами горно-металлургического профсоюза, лесных отраслей, агропромышленного комплекса, в оборонной и химической отраслях промышленности.

Президиум Федерации профсоюзов Свердловской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Отчет о колдоговорной кампании в Федерации профсоюзов Свердловской области за 2011 год по форме КДК-2 - утвердить (приложение № 1).

2. Информацию о практике заключения и реализации коллективных договоров и Соглашений принять к сведению (приложение № 2).

3. Президиуму Федерации:

на своих заседаниях рассматривать итоги мониторинга содержания коллективных договоров и по результатам рассмотрения принимать соответствующие рекомендации членским организациям ФПСО.

4. Членским организациям:

Организовать обучение профсоюзного актива организаций, у которых заканчивается срок действия коллективного договора.

Организовать анализ содержания заключенных коллективных договоров на основе «Карты оценки социальной направленности коллективного договора», результаты анализа представить в департамент социально-трудовых отношений ФПСО.

Предоставить в Федерацию профсоюзов для анализа содержания и разработки рекомендаций все вновь заключенные коллективные договоры организаций внебюджетной сферы.

Срок: май 2012 года.

Подготовить и направить в Федерацию профсоюзов списки профсоюзных организаций, у которых заканчивается срок действия коллективных договоров в четвертом квартале 2012 года или в первом квартале 2013 года.

Срок: август 2012 года.

Осуществлять экспертизу проектов вновь заключаемых коллективных договоров в целях повышения их качественного содержания, соответствия законодательству, Соглашениям всех уровней, а также минимальным и вариативным стандартам профсоюзов.

Совместно с редакцией газеты «Вестник профсоюзов» (Сгибнева А.Т.) организовать информирование членов профсоюзов о требованиях профсоюзов, ходе переговоров и достигнутых результатах по заключению коллективных договоров и соглашений, а также доводить до сведения профсоюзного актива положительную практику проведения колдоговорной кампании.

5. Департаменту социально-трудовых отношений ФПСО:

5.1. Разработать методический материал и выпустить «Досье профактивиста» по подготовке проектов коллективных договоров, обоснованию требований профсоюзов и тактике проведения переговоров с работодателями.

Срок: октябрь 2012 года

5.2. Организовать проведение семинаров для обучения председателей профкомов и профсоюзного актива организаций, готовящихся к проведению переговоров и заключению коллективных договоров (в соответствии со списками, предоставленными областными и территориальными комитетами профсоюза).

5.3 Вести мониторинг содержания коллективных договоров, заключаемых в бюджетных и во внебюджетных организациях на предмет качества формулировок обязательств, соответствия их законодательству, Соглашениям, а также минимальным и вариативным стандартам профсоюзов с доведением полученных результатов до областных комитетов профсоюзов.

Приложение
к постановлению президиума
Федерации профсоюзов
Свердловской области
от 05.04.2012 № 12-2

**Информация
о практике заключения коллективных договоров
и соглашений в 2011 году**

Информация подготовлена на основе пояснительных записок к форме КДК-2, представленных областными комитетами горно-металлургического профсоюза России, агропромышленного комплекса, профсоюзов машиностроителей, работников строительства и промышленности строительных материалов, областных комитетов культуры, здравоохранения, народного образования и науки, государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, жилищно-коммунального хозяйства, бытовых и промышленных предприятий, обкомами профсоюзов работников потребкооперации и предпринимательства, радиоэлектронной и оборонной промышленности.

В Федерации профсоюзов Свердловской области продолжает действовать система мониторинга тех предприятий и организаций, у которых заканчивается срок действия коллективного договора и которым предстоит вести переговоры с работодателями и заключать новые коллективные договоры в четвертом квартале 2011 года, либо в первом квартале 2012 года.

На основании данных мониторинга в октябре 2011 года проводилось целевое обучение председателей профкомов предприятий и организаций бюджетной и внебюджетной сферы на обучающих семинарах по теме «Организация работы по заключению коллективного договора на 2012 и последующие годы».

К семинару был подготовлен раздаточный материал – досье профсоюзного активиста «Рекомендации к колдоговорной кампании 2012-2013 гг.».

По итогам работы за 2011 год более половины коллективных договоров были заключены в сроки, рекомендуемые системой «Единая переговорная кампания».

В результате по состоянию на 31 декабря 2011 года 93,7 % профсоюзных организаций, в которых состоят на учете 98,9 % членов профсоюза, имеют действующие коллективные договоры.

По итогам проведения колдоговорной кампании за 2011г., на предприятиях горно-металлургического комплекса Свердловской области действуют 66 коллективных договоров (КД) на основных предприятиях, 60 КД - в дочерних и аутсорсинговых.

Коллективными договорами охвачены 106,3 тыс. чел., или 99,7% членов профсоюзов (в основных организациях).

Успешно провели колдоговорную кампанию по заключению коллективных договоров такие предприятия, как ОАО «Нижнетагильский металлургический комбинат», ОАО «Первоуральский новотрубный завод», ОАО «Северский трубный завод», ОАО «Среднеуральский медеплавильный завод» и др.

Практически все вновь принятые коллективные договоры предусматривают индексацию заработной платы на процент роста потребительских цен, долю тарифа в заработной плате на уровне или выше 50%, устанавливают минимальный размер оплаты труда за полную норму рабочего времени на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения, финансируют программы работы с молодежью, перечисляют денежные средства на культурно-массовую работу и оздоровительную работу и т.д.

Непременным правилом при заключении коллективных договоров стало расширение диапазона социальных льгот и гарантий работникам.

Учитывая, что в настоящее время наблюдается улучшение финансового положения предприятий, перед областным комитетом профсоюза и профсоюзными комитетами ставилась задача: при заключении коллективных договоров на 2011 и последующие годы предусмотреть финансовую поддержку ветеранам труда, женщинам, лицам с семейными обязанностями, молодежи на уровне не ниже докризисного.

Для улучшения качества социального партнерства областным комитетом ГМПР внедряются новые методы работы, в частности, – внедрение системы Менеджмента качества на региональном уровне.

Согласно решению VI пленума Свердловского областного комитета ГМПР от 21 декабря 2010 г., была создана рабочая группа для разработки комплексного плана внедрения системы менеджмента качества социального партнерства на уровне ГМК Свердловской области.

Для реализации внедрения системы менеджмента качества социального партнерства разработана «Методика проведения аудита эффективности социального партнерства на предприятии», как одного из основных этапов внедрения.

В мае 2011 года данный вид аудита проведен в ОАО «Каменск – Уральский металлургический завод».

По результатам аудиторской проверки состоялось заседание Президиума обкома профсоюза, на котором было принято решение:

1. Рабочей группе продолжить деятельность по созданию и внедрению системы менеджмента качества.

2. Обобщить и распространить опыт проведения аудита в ОАО «КУМЗ» среди первичных профорганизаций горно-металлургических предприятий Свердловской области.

В апреле 2011 года состоялся Президиум Федерации профсоюзов Свердловской области, на котором был заслушан вопрос «О реализации pilotного проекта Свердловской областной организации ГМПР «Аудит социального партнерства».

Президиум ФПСО постановил:

Создать совместно со Свердловским областным комитетом ГМПР рабочую группу для дальнейшей практической деятельности по стандартизации, аудиту и сертификации в сфере социально-трудовых отношений.

Обкомом горно-металлургического профсоюза направлена в адрес ФНПР заявка на соискание Премии газеты «Солидарность» в номинации «Новация» по проекту «Профсоюзный аудит» и получена Почетная грамота профессиональной премии «Профсоюзный авангард».

Свердловская областная организация **Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности** объединяет 8 первичных профсоюзных организаций, каждая из которых заключила коллективный договор и в которых отражаются основные направления социальной политики предприятий.

При подготовке проектов коллективных договоров учитываются положения федерального отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности РФ (ФОС) и минимальные и вариативные стандарты профсоюзов.

Тарифная ставка первого разряда устанавливается на уровне 75% прожиточного минимума трудоспособного населения, предусматривается ежегодный рост заработной платы от 15 до 25%, проводится индексация заработной платы на рост потребительских цен (КД ФГУП «ПО Октябрь», КД ОАО «УПП Вектор»).

В части улучшения условий и охраны труда в КД около 85% пунктов ФОС нашли свое отражение. С целью создания безопасных и здоровых условий труда руководителями отраслевых предприятий в 2011 году затрачено, в среднем, по 3900 рублей на одного работающего, что ниже на 35% показателя минимальных стандартов профсоюзов.

В шести профкомах и в областном комитете профсоюза работают комиссии по охране труда, технике безопасности и экологии. Ежегодно для подведения итогов работы профсоюзного органа по охране труда проводятся совместные совещания с главными инженерами, техническими директорами, начальниками отделов по охране труда, технике безопасности и экологии и технической инспекцией труда в Свердловской области.

Особое отражение в КД нашли мероприятия по обеспечению работников предприятий льготами и компенсациями за вредные условия труда, обеспечение средствами индивидуальной защиты, проведение медицинских профилактических осмотров и т.п.

На пяти предприятиях работают молодежные советы (комиссии).

На ОАО «УПКБ «Деталь» вот уже несколько лет осуществляются программы «Молодежь» и «Социальные гарантии молодым».

В Свердловском областном комитете профсоюза работает комиссия по работе с молодежью.

Для вовлечения молодежи в активную профсоюзную деятельность ежегодно проводятся слеты, соревнования, круглые столы и т.п.

На некоторых предприятиях выдаются ссуды на приобретение жилья молодым специалистам.

На ОАО «УПП «Вектор» при поступлении молодых работников после демобилизации из вооруженных сил выплачивается единовременное пособие. Ветеранам труда – пенсионерам, ушедшим с предприятия на заслуженный отдых, выделяется материальная помощь, оказывается помощь одиноким инвалидам – пенсионерам, помощь при погребении.

В КД ОАО «УПКБ «Деталь»:

- по совместному решению администрации, профкома молодым работникам, проработавшим на предприятии не менее 3-х лет и положительно зарекомендовавшим себя на производстве и в общественной жизни, нуждающихся в улучшении жилищных условий, выдаются беспроцентные ссуды в размере до 200 тыс. рублей с заключением договора о работе на предприятии не менее 10 лет;

- выплачивается единовременное пособие работникам пенсионного возраста,увольняющимся с предприятия, при стаже работы на предприятии 20-25 лет - до 2 среднемесячных заработков работника, при стаже более 25 лет – до 3-х среднемесячных заработков работника.

Это лишь малая часть социальных гарантий, включенных в КД предприятий.

В КД, где имеются объекты соцкультбыта, заложены обязательства по содержанию этих объектов и закрытие их может быть только с согласия профсоюзного комитета.

Областное трехстороннее соглашение реализуется **обкомом профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ** через заключение соглашений с областными ведомствами и коллективных договоров в учреждениях.

В 2011 году действовало 10 соглашений, заключенных обкомом профсоюза с Управлением Федеральной службы Судебных приставов, Главным управлением МВД России по Свердловской области, Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области, Управлением Федеральной налоговой службы по Свердловской области, Министерством социальной защиты населения Свердловской области, Главным управлением ФСИН по Свердловской области, Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области, Управлением вневедомственной охраны ГУ МВД России по Свердловской области, Региональным отделением ДОСААФ России

Свердловской области, Главным управлением МЧС России по Свердловской области.

Все соглашения являются основанием для заключения коллективных договоров. Из 412 профсоюзных организаций коллективные договоры заключают 338.

Областное трехстороннее соглашение инициирует заключение территориальных соглашений с Главами муниципальных образований. По нашим статистическим данным таких соглашений заключено 29. Ими охвачено 15120 работников, в том числе членов профсоюза – 10664 чел.

В отчетном периоде проведена экспертиза 29 коллективных договоров на предмет их соответствия ТК РФ и внедрения минимальных социальных стандартов профсоюзов.

Из анализа представленных материалов в обком профсоюза следует, что дополнительные льготы, гарантии и компенсации работникам, установленные коллективными договорами и соглашениями, предоставляются.

Так, работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), а также лицам, проработавшим в областных ведомствах более 10-15 лет, обеспечивается преимущественное право в оставлении на работе при сокращении штатов наряду с лицами, указанными в ТК РФ; женщинам, имеющим детей-школьников, предоставлялся оплачиваемый свободный день – 1 сентября; оплачиваемый дополнительный день к отпуску дается работникам, не имеющим в течение календарного года больничных листков, прогулов и т.д.

В 2011 году заработная плата выплачивалась своевременно, задержек по выплатам не было. Дважды прошло повышение заработной платы у работников областных учреждений с 01.06.11г. и с 01.10.2011 г. на 6,5%. И, тем не менее, заработная плата работников учреждений социального обслуживания населения остается низкой.

Работникам производится доплата до минимальной оплаты труда (4611 руб.), а также, где-то порядка 30% работников получают доплаты до их прежнего заработка. Заработная плата работников выше размера прожиточного минимума трудоспособного человека в Свердловской области достигается за счет интенсификации их труда: расширения зоны обслуживания, замещения временно отсутствующего, внутреннего совместительства и т.д.

Большая часть обращений в выборные профсоюзные органы касается вопросов низкой заработной платы - низких должностных окладов и выплаты премий, которые производятся руководителями учреждений по своему усмотрению, произвольно. Обращает внимание большой разброс в их распределении от 10% до 750% по отдельным учреждениям. В большинстве учреждений вопросы по распределению премий не согласовываются с выборными профсоюзными органами.

В отчетном периоде много было уделено внимания вопросам условий и охраны труда. Во многих учреждениях проведена аттестация рабочих мест и разработаны планы по улучшению условий труда работников.

Работа по проведению коллективно-договорной кампании 2011 года носила плановый характер и проходила в условиях тесного взаимодействия первичных профсоюзных организаций и **Свердловского областного комитета «Электропрофсоюза»**.

Длительность переговоров носила оптимальный характер и не выходила за рамки сроков заключения, установленных временным регламентом.

Условия переговоров определялись остротой возникающих разногласий, одним из которых стал вопрос изменения сроков индексации заработной платы и вообще закрепления этого пункта в ряде коллективных договоров.

Так в электроэнергетике на ряде предприятий увеличен период проведения индексации, вместо ежеквартальной индексации в коллективных договорах прописана одноразовая индексация, что было определено новым тарифным отраслевым соглашением в электроэнергетике.

На предприятиях электротехнической промышленности индексация коллективными договорами не определена.

В целях повышения эффективности заключаемых коллективных договоров специалисты обкома профсоюза проводят экспертизу проектов КД и участвуют в работе совместных комиссий по подготовке проектов КД в ОАО «ТГК-9», ОАО «МРСК Урала», ООО «Свердловэнергосбыт», ООО «Академэнерго» и др.

Через положения об оплате труда и премировании на всех предприятиях обеспечивается уровень заработной платы выше размера прожиточного минимума трудоспособного населения по Свердловской области.

Профсоюзом поддерживаются требования работников по повышению заработной платы. По обращению работников ЗАО «ТЭКУР» приняты меры прокурорского реагирования.

Вопросы молодежной политики регулярно обсуждаются на заседаниях Совета молодежи Свердловского областного «Электропрофсоюза».

Системно проводится работа по профилактике производственного травматизма, улучшению условий труда и производственного быта через уполномоченных профсоюза по охране труда, совместных комиссий, участие в работе представителей первичных профсоюзных организаций по аттестации рабочих мест.

Совместными решениями профсоюза и работодателей вводятся Положения о негосударственном пенсионном обеспечении, оказывается организационная помощь в работе ветеранских организаций (КД ОАО «МРСК Урала», КД «Оптовая генерирующая компания №5», КД ОАО «Стройдормаш»).

Мониторинг сроков заключения коллективных договоров, их содержание постоянно в центре внимания работы **областного комитета профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов**. Проводится ежегодная учеба председателей по проблемам заключения коллективных договоров с учетом изменения законодательства, раздается методический материал, макеты коллективных договоров. В отчетном периоде продолжилась работа по дальнейшему внедрению минимальных стандартов профсоюзов в КД отрасли.

В 2011 году была проведена правовая экспертиза проектов коллективных договоров: ООО «Метрострой-ПТС», ООО «Тагилстрой», ЗАО «Уралстальконструкция», ЗАО «СМУ-3», ОАО «Комбинат строительных материалов», ОАО «Завод ЖБИ Бетфор» и др.

Необходимо отметить, что замечания и предложения обкома профсоюза при заключении КД не учитываются в полной мере, что снижает качество заключаемых КД.

В 2011 году своевременно провели работу по заключению коллективных договоров на предприятиях: ОАО «Уралметаллургмонтаж-2», ОАО «Березовский механический завод», АОЗТ «Завод элементов трубопроводов» и др.

Оценка качества заключенных КД – это оценка работы профкомов первичных профсоюзных организаций. Высоким качеством и наполнением отличаются КД в ОАО «Уральский АГОК», в ООО «Нижнетагильский завод металлических конструкций», в ОАО «Сухоложскцемент».

В 2011 году Свердловский обком профсоюза строителей принял участие в конкурсе ФПСО на «Лучшую территориальную организацию профсоюза по обучению кадров» и занял 1 место с вручением Почетного диплома и денежной премии.

В целях пропаганды профсоюзного движения среди молодежи в апреле 2011 года был проведен областной конкурс и Всероссийский конкурс агитбригад. Победитель областного конкурса агитбригад - профсоюзная организация ОАО «Уральский АГОК», представляла ФПСО в финале Всероссийского конкурса профсоюзных агитбригад 2011 года, на котором она также была признана победителем.

На предприятиях и в организациях **агропромышленного комплекса Свердловской области** действует 215 коллективных договоров.

Результаты анализа показали, что в 67% организаций изменения и дополнения в колдоговор вносятся совместно работодателем и первичной профсоюзной организацией, подписавшей колдоговор. Эти же организации принимают к исполнению все соглашения, заключенные объединениями профсоюзов и работодателей, членами которых они являются.

В 60% организаций заработка плата работников равна или выше величины прожиточного минимума, установленного Правительством Свердловской области для трудоспособного населения области (КД ООО

«Тагилхлеб», КД ОАО «Богдановичский комбикормовый завод», КД ООО «АПК «Белореченское»).

Положение об оплате труда, премированию, доплатам и надбавкам является неотъемлемой частью большинства коллективных договоров (КД СПК «Колхоз им. Свердлова», КД ГУП СО «Птицефабрика «Среднеуральская»). Что касается индексации заработной платы на индекс роста потребительских цен, то она осуществляется только на 33% предприятий (КД Алапаевского управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия Свердловской области).

Не менее 30% тарифной ставки доплачивают за выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, предусмотренной трудовым договором, 62% работодателей (КД ОАО «Богдановичский комбикормовый завод», ППО ООО «Алапаевский молочный комбинат»).

По охране труда: более половины предприятий и организаций разрабатывают план мероприятий по охране труда, направленный на улучшение условий и охраны труда и выделяют не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (КД ОАО «Комбинат мясной «Каменск-Уральский», КД ГУП СО «Верхнесалдинская ветеринарная станция по борьбе с болезнями животных»); в 147 организациях – созданы службы по охране труда или в штат введен специалист по охране труда; в 137 – проводят аттестацию рабочих мест; в 138 – создают необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда; в 128 – предоставляют не менее 7 календарных дней дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (КД СХПК «Пламя», КД КФХ ИП Шалаев А.И.).

Далеко не все работодатели предусматривают в колдоговорах социальные льготы и компенсации для работников. Только 43 предприятия отчисляют денежные средства в размере не менее 0,15% от фонда заработной платы работников первичной профсоюзной организации на культурно-массовую работу и 46 предприятий выделяют ежегодно средства в размере 1,4% годового фонда оплаты труда на создание условий для отдыха и оздоровления работников и членов их семей.

Горячим питанием обеспечивают 105 организаций; 110 - выплачивают единовременное пособие при выходе работника на пенсию; 93 - выплачивают единовременное пособие при рождении ребенка и только 15 предприятий предусматривают частичную оплату содержания детей работников в детских дошкольных учреждениях.

Не все социальные партнеры обеспечивают гарантии деятельности профсоюзной организации. Только 159 работодателей предоставляют профорганизации в бесплатное пользование необходимое для ее деятельности оборудование, транспортные средства и средства связи, а также берут на себя затраты по содержанию помещения: уборке, ремонту,

коммунальным услугам и т.д. (КД ГУП СО «Артемовская ветеринарная станция по борьбе с болезнями животных», КД ОАО «Первоуральский хлебокомбинат»). 171 работодатель ежемесячно и бесплатно удерживает и перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы, а остальные это делают либо поквартально, либо хаотично.

В целях закрепления молодых специалистов и молодежи на предприятиях АПК работодателями проводится определенная работа: на 01.01.2012 года осуществляется контрактная подготовка 159 молодых специалистов в ВУЗах и колледжах для 50 организаций АПК. 49 молодых семей и молодых специалистов в 15 предприятиях обеспечены жильем.

В 29 КД предусматривается выплата подъемных молодым работникам, отслужившим в рядах Российской армии и поступившим на работу на предприятие, в 21 коллективном договоре предусмотрены ежемесячные выплаты матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-лет.

Обком профсоюза проводит работу по реализации молодежной политики.

По инициативе обкома Профсоюза с 2009 года проводится конкурс «Лучший по профессии среди молодежи». Учреждены именные стипендии областного комитета профсоюза для студентов Уральской государственной сельскохозяйственной академии и колледжей. Ежегодно присуждаются стипендии Профсоюза работников АПК РФ на уровне центрального комитета Профсоюза.

Областная организация профсоюза поддержала создание экспериментального сада – учебной базы для студентов УрГСХА.

В 2011 г. проведен областной смотр-конкурс молодежных комиссий профкомов предприятий, организаций и учебных заведений АПК.

Свердловской областной организацией профсоюза совместно с Министерством сельского хозяйства и продовольствия Свердловской области уделяется постоянное внимание спортивно-оздоровительной работе и пропаганде здорового образа жизни на предприятиях и организациях АПК. Ежегодно проводятся областные спортивные соревнования среди предприятий агропромышленного комплекса по летним и зимним видам спорта.

Организаторская работа ведется совместно с районными комитетами профсоюза, профкомами, физкультурно-оздоровительным спортивным клубом «Урожай». При высокой активности спортсменов и болельщиков проходят сельские спортивные фестивали, охватывающие все более широкий круг сельскохозяйственных предприятий и участников.

В июле 2011 года проведен XX областной сельский летний спортивный фестиваль, в котором молодежь составляла более 2/3 участников.

В марте-апреле 2011 года проведен областной фестиваль художественной самодеятельности «Весна надежд» – «Русь Великая».

Обкомом Профсоюза проводится работа, направленная на укрепление областной организации. Организованы смотры-конкурсы по коллективно-договорному регулированию, агитационного плаката, работы профгрупп, цеховых комитетов, первичных и районных организаций Профсоюза работников АПК РФ Свердловской области, введено материальное стимулирование председателей райкомов и первичных организаций за создание профорганизаций и рост численности Профсоюза. В 2011 году вновь создано 16 профсоюзных организаций.

В состав Свердловской областной организации **профсоюза машиностроителей РФ** входят 19 первичных профсоюзных организаций, действующие в 21 организации (предприятиях) отрасли, в каждой из которых заключен коллективный договор.

Анализ коллективных договоров, проведенный комиссией обкома профсоюза, показал, что на большинстве из проверенных предприятий коллективные договоры заключены в сроки, установленные областным отраслевым Соглашением для ведения единой переговорной компании.

В 2011 году коллективные договоры были заключены на 8 предприятиях отрасли (ОАО «Уралмашзавод», ООО «Уральский дизель-моторный завод», ОАО «Уралхиммаш» и др.)

Положения областного отраслевого Соглашения на 2011 год в основном выполняются, но реализация принципиальных положений Российского отраслевого тарифного Соглашения по машиностроительному комплексу на 2011-2013 годы достаточно ограничена, поскольку на ряде предприятий машиностроительного комплекса продолжают ощущаться последствия финансово-экономического кризиса.

В основу всех коллективных договоров легли положения отраслевого тарифного Соглашения, областного отраслевого Соглашения и минимальных стандартов профсоюзов.

Численность работающих по отрасли за 2011 год соответственно к 2010 году выросла на 1183 человека, но снизилась численность членов профсоюза - на 535 человек. Уменьшение численности членов профсоюза связано с выходом работников из профсоюза в связи с увольнением.

Незначительно, но увеличился уровень затрат на мероприятия по охране труда на большинстве предприятий отрасли, общая сумма затрат на мероприятия по охране труда в 2011 году составила 121540,8 тыс. рублей, что на 515,5 тыс. рублей больше, чем в 2010 году.

Индексацию заработной платы и ее порядок в зависимости от роста индекса потребительских цен предусмотрели в коллективных договорах больше половины предприятий отрасли.

Доплаты и надбавки за работу в ночное время, за работу в неблагоприятных условиях труда, за совмещение профессий, высокое профессиональное мастерство, классность, за руководство бригадой и т.п. предусмотрены и выплачиваются в размере до 50% от тарифной ставки на всех предприятиях отрасли.

В 2011 году на предприятиях и в организациях отрасли произошло 59 несчастных случаев, в то время как, в 2010 году – 49 несчастных случаев. Увеличение несчастных случаев произошло на ООО «Уральские локомотивы», что вызвано резким увеличением численности работников и большой текучестью кадров.

В основном по отрасли мероприятия коллективных договоров за 2011 год выполнены. Выполнение их контролируется профсоюзовыми комитетами и комиссиями профкомов.

В течение всего года продолжалась целенаправленная работа по развитию социального партнерства и проведению колдоговорной кампании среди членских организаций **Свердловской территориальной организации Российского профсоюза работников культуры**.

Итогом планомерной работы стало подписание новых коллективных договоров целого ряда муниципальных организаций культуры:

- Кушвинского ГК профсоюза культуры - КД Кушвинского библиотечно-информационного центра, КД Кушвинского дворца культуры;
- Нижнетагильского ГК профсоюза - КД Централизованной городской библиотеки, КД Специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва «Уралец», КД Нижнетагильского музея-заповедника «Горнозаводской Урал», КД Уральской детской школы искусств;
- Североуральского ГК: - КД Североуральской детской школы искусств, КД Центральной библиотечной системы;
- Ревдинского ГК - КД Дворца культуры, КД Детской музыкальной школы.

В Екатеринбурге подписаны новые КД в таких крупных организациях культуры, как Свердловский Академический театр драмы, КД Театра оперы и балета, КД Краеведческого музея.

Впервые заключен коллективный договор во вновь созданной профсоюзной организации Городского культурно-досугового центра Березовского ГО.

По КД работодатель обязуется перечислять на счет профорганизации не менее 15% от заработанных средств 1 раз в полугодие на культмассовую и физкультурно-оздоровительную работу, а также предусмотрены ежегодные выплаты от 3,0тыс. руб. до 5,0тыс. руб. по значимым для человека датам, а ко Дню пожилого человека - не менее 500руб.

В 2011 действовали два отраслевых региональных соглашения: Соглашение на 2011 – 2013г.г. между Министерством культуры и туризма Свердловской области и Свердловской территориальной организацией Российской профсоюза работников культуры и Соглашения между Министерством промышленности, энергетики и науки Свердловской области, Свердловской территориальной организацией Российской профсоюза работников культуры, Советом директоров областных

государственных унитарных полиграфических предприятий и Союзом работодателей полиграфической промышленности Свердловской области

Большую работу проделал обком профсоюза работников культуры по выполнению областного трехстороннего Соглашения, в соответствии с которым фонд заработной платы в 2011г. был увеличен в библиотеках, музеях и музыкальных школах (ДШИ и ДМШ) в разные сроки на 30%, а в клубных учреждениях и театрах – на 13%.

Повышение заработной платы работников через увеличение фонда оплаты труда потребовало серьезного контроля со стороны профсоюзных организаций. Из-за многочисленных жалоб работников в декабре 2011г. в г. Североуральск выезжала совместная комиссия обкома профсоюза культуры и ФПСО для контроля за прошедшим увеличением заработной платы и планируемых сокращений.

Активное участие работники обкома принимали в работе городской трехсторонней комиссии г. Екатеринбурга по подписанию городского трехстороннего Соглашения, которое было заключено в 2011г., и разработке и введению Социальной карты бюджетника в нашем городе. Администрацией города были даны гарантии, что деньги на финансирование Социальной карты бюджетника заложены в бюджете города на 2012 год. Льготы по этой карте будут распространяться на всех работников учреждений культуры г. Екатеринбурга. Этот опыт мы советовали распространять на другие муниципальные образования области на обучающих семинарах по социальному партнерству.

Правилом работы профсоюза культуры является расширение диапазона социальных льгот и гарантий работников при заключении нового КД и Соглашений.

По Соглашению Камышловского ГО при выходе на пенсию выплачивается материальная помощь в размере тарифной ставки (оклада), надбавки дипломированным специалистам культурно-досуговых учреждений за стаж работы от 10% до 40%; премии Главы по номинациям: «Лучший библиотекарь», «Лучший преподаватель ДМШ», «Лучший работник культуры» - по 2000 руб. Разработана программа работы с молодежью, за молодыми работниками закрепляются наставники.

По Соглашению между администрацией Каменск-Уральского ГО, работодателями и горкомами профсоюзов бюджетных отраслей для городской организации профсоюза культуры ежемесячно выделяется по 8-10 путевок в местный санаторий «Каменская здравница». В Нижнем Тагиле в 2011г. выделено 113,6 тыс. руб. и оздоровлено 18 человек, 15 работникам культуры было выплачено по 7570 руб. на удешевление санаторных путевок, остальным были удешевлены курсовки.

В большинство Соглашений и коллективных договоров внесено положение об оплачиваемых днях к отпуску: за стаж работы от 3 – 10 дней, за работу без больничных листков - от 3 до 6 дней, а также об отпусках по другим значимым для человека датам.

В 2011г. в связи с переходом учреждений культуры в новый правовой и экономический статус клубные и библиотечные учреждения в некоторых муниципальных образованиях вновь были объединены в централизованные системы с сетью филиалов, кое-где это коснулось и музыкальных школ. В соответствии с этими изменениями КД заключается только в головной организации, но его действие распространяется на все филиалы и подразделения.

На основании единого Соглашения, не заключая коллективные договоры, действуют многие малочисленные организации культуры в Каменском городском округе. В Алапаевском муниципальном образовании КД Алапаевского Районного Досугового Центра распространяется на 51 учреждение культуры: 32 клуба, 19 библиотек ; в Богдановичском МО – на 37 учреждений и т.д. Это сельские дома культуры и библиотеки, численность в которых колеблется от 3 до 7 человек, а также филиалы и подразделения.

Среди учреждений культуры появились также казенные учреждения, проблемы которых необходимо решать: добиваться выделения дополнительных средств на коллективные договоры и охрану труда.

Всё большее количество Соглашений и КД включают в себя пункт о программе адаптации и помощи молодым работникам (Соглашения Камышловского ГО и Камышловского муниципального района, КД Музыкального училища им Чайковского, УРАГС, и другие).

В КД учреждений культуры Свердловского ГО молодым специалистам при поступлении на работу выделяется материальная помощь. По КД Централизованной библиотечной системы г. Краснотурьинска оплачивается наставничество в размере 5% от заработной платы.

В Свердловской территориальной организации профсоюза работников культуры разработаны макеты коллективных договоров: для детских музыкальных школ и детских школ искусств; а также макет КД для коллективов театров. Многие профорганизации пользуются ими. Даны рекомендации по приведению коллективных договоров в соответствие с изменениями в законодательной базе.

В 2011году практически не было пролонгаций КД, т.к. до этого в течение двух лет организации культуры активно пользовались возможностями пролонгации для сохранения социальных льгот и гарантий в условиях кризиса.

За 2011 год проведено 28 экспертиз коллективных договоров с оказанием практической помощи по их составлению, кроме этого оказывается регулярная помощь по их регистрации в Департаменте труда.

На 1 января 2011 года на территории Свердловской области в отрасли культуры действует 37 Соглашений, а уровень охвата коллективными договорами, являющимися одной из составных форм социального партнерства, составил 75%.

Большое внимание в текущем году было уделено вопросам социального партнерства и повышению эффективности и качества содержания Соглашений и коллективных договоров.

Вопросы социального партнерства были рассмотрены на III Пленуме СТО РПРК (5 апреля 2011г) «О выполнении СТО РПРК и членскими профорганизациями целей и задач, определенных в программе ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны» и резолюциях 7 съезда ФНПР». Составной частью выполнения программы ФНПР стало «Социальное партнерство – действенный механизм формирования условий для достойного труда», в которой поставлены задачи существенного улучшения колдоговорной работы и, в целом, результативности социального партнерства; а также на нескольких президиумах.

Много внимания в этом году уделялось обучению по социальному партнерству.

Из-за отсутствия государственного оборонного заказа экономическая ситуация на предприятиях областного комитета **Всероссийского профсоюза работников обороны промышленности** остается нестабильной. Руководство предприятий принимает все возможные меры по обеспечению трудящихся работой и своевременной выплате заработной платы.

При этом средняя заработка плата на всех предприятиях увеличилась по сравнению с 2010 годом и достигла на ОАО «НПК «Уралвагонзавод» им.Ф.Э.Дзержинского за 2011 г.- 26291 руб., на ОАО «ПО Уральский оптико-механический завод» – 31288 руб., на ОАО "Уралтрансмаш" – 24655 руб., на ФГУП «Химический завод "Планта" » - 24180 руб.

Все нормативные документы, касающиеся социально-трудовых прав и интересов работников, направляются на согласование в профсоюзный комитет. При подписании данных документов обязательно проверяется соответствие их трудовому законодательству, в случае выявления нарушений ТК РФ документ направляется на доработку с мотивированным мнением профкома и предложением внести необходимые изменения.

В случае выявления несогласованных с профсоюзом приказов или Положений, работодателю направляется представление с требованием отменить нормативный документ, выпущенный с нарушением трудового законодательства.

В процессе переговоров по разработке КД присутствует принцип разумного сочетания взаимных интересов и возможностей, а социальные и другие расходы соответствуют финансово-экономическим возможностям предприятий.

За время действия коллективного договора на предприятиях, попыток пересмотра положений коллективного договора и его приложений со стороны работодателей не было.

Инициатором заключения коллективного договора на предприятиях являются профсоюзные комитеты. Заключение коллективного договора и внесение в него изменений производится двухсторонней комиссией по

регулированию социально-трудовых отношений. При подготовке предложений и разработке проекта КД в обязательном порядке используются положения Федерального отраслевого соглашения. Итоги выполнения коллективного договора рассматриваются на заседании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений два раза в год и один раз в год на собрании трудового коллектива заслушивают представителей администрации о ходе выполнения КД за год.

Администрация предприятий ежемесячно предоставляет в профкомы предприятий информацию о технико-экономических показателях работы предприятий. На совместных заседаниях профсоюзного комитета и администрации заслушивается информация о финансовом состоянии предприятий, о перспективах занятости, председатели первичных профсоюзных организаций в свою очередь приглашаются на совещания по обсуждению производственной деятельности предприятий.

Областной комитет профсоюза работников обороны промышленности два раза в год проводит анализ выполнения и соответствия коллективных договоров Федеральному отраслевому соглашению.

Более 60% организаций **Российского профсоюза работников потребкооперации и предпринимательства** охвачены колдоговорными обязательствами.

Основными причинами отсутствия коллективных договоров является малочисленность организаций отрасли и как следствие – отсутствие инициатора - профсоюзной организации.

Коллективные договоры заключаются, как правило, в четвертом и в первом кварталах, но, к сожалению, некоторые организации не соблюдают сроки заключения коллективных договоров, рекомендуемые системой «Единая переговорная кампания».

Профактив организаций отрасли ежегодно проходит целевое обучение в ФПСО по подготовке к проведению переговоров и заключению коллективных договоров. Обком профсоюза при необходимости проводит индивидуальные консультации профактива.

Несмотря на сложную экономическую ситуацию, председатели «первичек» пытаются сохранить объем социальных льгот и гарантий. Стороны проводят политику, направленную на сохранение и повышение жизненного уровня работников.

Так, например, в коллективном договоре филиала «Сажинский» Артинского райпо предусмотрено выделение средств на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей, а социально-незащищенным категориям работников – выдача путевок бесплатно. Работодатель обязуется производить единовременные выплаты в случае свадьбы работника, рождения ребенка, материальную поддержку на протезирование зубов и в случае проведения полостных операций.

В коллективных договорах заложены единовременные выплаты к юбилейным датам, при выходе на пенсию, в случае смерти работника, к очередному отпуску.

Так, в коллективном договоре филиала «Манчажский» Артинского райпо предусмотрены дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в связи с регистрацией брака, с рождением ребенка, с сопровождением детей-учеников начальных классов в школу в первый день учебного года, с проводами детей на службу в ряды РА.

В коллективном договоре Зайковского сельпо предусмотрены ежемесячные отчисления работодателя профсоюзному комитету на проведение уставной деятельности в размере 0,2% от фонда оплаты труда.

В соответствии с коллективным договором потребительского общества «Столовая Облпотребсоюза», работодатель работникам – членам профсоюза – предоставляет дополнительные социальные льготы-ссуды:

- на приобретение дорогостоящих товаров народного потребления;
- молодым семьям;
- военнослужащим, вернувшимся в организацию после прохождения службы в Российской Армии;
- на покупку предметов ухода за младенцем.

Также работодатель один раз в год выделяет бесплатно своим работникам транспортные средства для их хозяйственных нужд; 0,3% от фонда оплаты труда перечисляет профкому на выполнение уставных обязательств.

В коллективных договорах Зайковского сельпо и ПО «Зайковский хлебокомбинат» предусмотрены социальные льготы и гарантии:

- оплата детских путевок в размере не менее 50%;
- денежные премии и ценные подарки к юбилейным датам работников;
- разовые выплаты при выходе на пенсию, не менее 5000 руб.;
- ценные подарки к юбилейным датам неработающим пенсионерам;
- единовременные поощрения за выполнение особо важных производственных заданий (повышение эффективности использования торговых площадей, автотранспорта, увеличение объемов товарооборота; участие в ярмарках, выставках, поселковых праздниках и т.д.);
- введена дифференцированная система материального поощрения работников торговли и общепита по результатам работы;
- денежное вознаграждение победителям производственного соревнования за повышение эффективности труда и культуры обслуживания между магазинами.

Вопросы социального партнерства регулярно рассматриваются на заседаниях 2-х сторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли и ежегодно на областном совещании представителей потребительских обществ.

В Свердловской областной организации профсоюза работников здравоохранения действуют 235 коллективных договоров или 95,1% организаций охвачены колдоговорами.

В отчетном году было заключено вновь 62 коллективных договора, сохранили срок действия - 148 ранее заключенных договоров и действие 25 коллективных договоров было продлено на новый срок.

Проводимый областным комитетом мониторинг коллективных договоров в части установления в них льгот и преимуществ более благоприятных, по сравнению с установленными в законодательстве, показал, что в некоторых коллективных договорах содержатся нормы, закрепляющие дополнительные гарантии работникам:

- устанавливаются различные дополнительные отпуска;
- предусматриваются различного рода дополнительные выплаты к заработной плате;
- предоставляются дополнительные гарантии молодым специалистам.

Перед областным комитетом профсоюза поставлена задача по активизации работы по проведению правовых экспертиз проектов коллективных договоров с оказанием практической помощи первичным профсоюзов организациям при составлении проектов КД.

В 2011 году коллективные договоры действовали в 2565 образовательных учреждениях из 2590, имеющих первичные профсоюзные организации и состоящих на учете в **областном комитете профсоюза работников народного образования и науки РФ**.

Действие коллективных договоров распространялось на 67,5% работающих в отрасли.

В течение 2011 года действовало 54 территориальных соглашения. Сторонами социального партнерства являются главы администраций муниципальных образований, руководители органов местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования и территориальные профсоюзные организации.

В течение 2011 года работникам образования предоставлялись дополнительные по сравнению с действующим законодательством льготы и гарантии:

Из специальной или стимулирующей части фонда оплаты труда образовательных учреждений осуществлялись доплаты председателям первичных профсоюзных организаций в размере от 5 до 30% должностного оклада в зависимости от количества членов профсоюза; уполномоченным по охране труда и социальному страхованию - до 10% должностного оклада.

По соглашениям работникам устанавливались доплаты за почетное звание или наличие ведомственных наград в размере 10% оклада (МО Дегтярск, Красноуральск, Красноуфимский район, Карпинск, Нижняя Тура, Сысертский район);

- доплаты руководителям городских и районных методических объединений в размере от 5 до 10% % оклада(Верхотурье, Красноуфимск, Красноуральск, Полевской, Пышма);

- доплаты учителям за заведование учебными кабинетами в размере от 300 до 600 рублей, воспитателям за заведование группами в размере до 10% оклада(Алапаевск);

- доплаты водителям школьных автобусов (Красноуфимский район).

В Красноуфимском районе руководителям малокомплектных школ установлена ежемесячная надбавка.

Администрациями городов и районов выделялись дополнительные средства на проведение бесплатных медицинских осмотров и вакцинаций(13 территорий);

- на финансирование мероприятий по охране труда (Екатеринбург, Карпинск, Первоуральск);

- на повышение квалификации педагогических и руководящих работников по образовательным программам в объеме не менее 72 часов(Нижний Тагил);

- на юбилеи образовательных учреждений(Ирбитский район, Ревда, Первоуральск, Красноуральск);

- на проведение профессиональных конкурсов и праздников, на проведение спортивных и культурно-массовых мероприятий (32 территории);

- на оздоровление работников образования в санаториях – профилакториях (Екатеринбург, Каменск-Уральский, Красноуральск, Красноуфимск).

По условиям большинства территориальных соглашений при выходе на пенсию работники получают единовременное пособие в размере одного оклада(15 территорий).

Ветеранам педагогического труда ежегодно оказывается материальная помощь, а в МО Арамиль, Богданович, Верхотурье, Нижняя Салда, Первоуральск совместно с профсоюзовыми организациями выделяются средства для проведения мероприятий для ветеранов.

Для молодых специалистов в Асбесте, Арти, Краснотурьинске, Каменске-Уральском установлены ежемесячные доплаты к заработной плате.

В Кушве, Невьянске, Нижней Туре молодым специалистам выплачиваются подъемные в размере от одного до трех минимальных окладов (ставок). В Нижней Салде установлены ежемесячные надбавки в размере 1000 руб. молодым специалистам.

Работники образования имеют льготы по оплате за содержание ребенка в дошкольных образовательных учреждениях(Асбест, Богданович, Красноуральск, Полевской, Серов, Сысертьский и Талицкий районы).

Дополнительные дни отдыха различным категориям работников по соглашениям предоставляются в 27 территориях.

Из фондов городских и районных организаций профсоюзов выделялись средства на обучение по охране труда (Екатеринбург, Нижний Тагил), на санаторно-курортное лечение (Артемовский, Краснотурьинск), на организацию вечеров для ветеранов и посещение их на дому(Артемовский, Асбест, Нижний Тагил, Нижняя Тура), на спортивные соревнования и культурно-массовую работу (Артемовский, Каменск-Уральский, Екатеринбург, Нижний Тагил, Полевской), на новогодние подарки детям (22 организации), на материальную помощь.

В 2011 году **областным комитетом профсоюза работников жилищно-коммунального хозяйства, бытовых и промышленных предприятий** проводилась работа по дальнейшему развитию и совершенствованию системы социального партнерства.

Общее количество коллективных договоров по сравнению с 2010 годом сократилось в связи с тем, что из-за продолжающихся процедур банкротства и реорганизации предприятий произошло сокращение профсоюзных организаций.

В 2011 году из 124 предприятий, входящих в отраслевой профсоюз, 31 предприятие заключили новые коллективные договоры, 16 предприятий пролонгировали действующие КД.

В большинстве принятых и действующих КД профсоюзные комитеты четко определили свои позиции по вопросам достойной оплаты труда, предусматривают индексацию заработной платы в зависимости от роста потребительских цен, закладывают средства на мероприятия по улучшению условий и охране труда, на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

В 2011 году на большинстве предприятий созданы комиссии по охране труда, которые ежегодно разрабатывают и осуществляют планы номенклатурных и организационно-технических мероприятий по улучшению условий труда на каждом рабочем месте.

В результате такого пристального внимания профкомов увеличились расходы предприятий на охрану труда и достигли на 1 работающего: на ЕМУП «Водоканал»- 7991 руб., на ОАО «Горвнешблагоустройство»-6816 руб., что превышает показатель расходования средств на охрану труда, предусмотренный минимальными стандартами профсоюзов – 6000 руб.

Серьезная работа ведется обкомом профсоюза с обращениями граждан. Большинство поступающих обращений связано с низкой заработной платой из-за банкротства предприятий. В течение 2011 года работники обкома профсоюза провели выездные встречи с профсоюзным активом и работниками в городах Асбесте, Ирбите, Нижнем Тагиле, Невьянске, Полевском и др.

Обком профсоюза проводит активную работу по созданию первичных профсоюзных организаций во вновь создаваемых частных организациях и на тех предприятиях, где нет профсоюза.

Развитие и совершенствование системы социального партнерства на основе заключения соглашений и качественных коллективных договоров, соответствие содержания принимаемых соглашений и коллективных договоров основным целям и направлениям социально-экономической политики, решению основных «классических» проблем регулирования социально-трудовых отношений (занятость, оплата труда, условия и охрана труда, социальная защита работников) с конкретизацией обязательств коллективных договоров и соглашений, а также осуществление всестороннего и регулярного контроля за выполнением принятых коллективных договоров и соглашений является лучшей защитой социально-трудовых прав работников.

На достижение этого результата направлена работа первичных профсоюзных организаций, областных комитетов профсоюзов и Федерации профсоюзов Свердловской области в целом.

Департамент социально-
трудовых отношений ФПСО

Форма КДК – 2

**Сведения
об итогах коллективно-договорной кампании
в общероссийском (межрегиональном) профсоюзе
(в территориальной организации профсоюза)**

Федерация профсоюзов Свердловской области

по состоянию на 31 декабря 2011 года

Раздел I

| | № строки | Всего | в том числе на предприятиях (в организациях) по формам собственности (по ОКФС): | | | | |
|--|----------|-------|--|-----------------------------|--------------------------------|---|---|
| | | | Феде- ральная (код 12) | субъектов РФ (код 13) | муници- пальная (код 14) | иностран- ная (коды 21-24, 27) | прочие формы, включая частную, общественных и религиозных организаций, смешанную российскую и совместную российскую и иностранные (коды 16-19, 30-54) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Количество первичных профсоюзных организаций, входящих в общероссийский (межрегиональный) профсоюз | 01 | 4531 | 286 | 451 | 3224 | 4 | 566 |
| ● в том числе созданных в субъектах малого предпринимательства | 01.1 | 43 | - | - | - | - | 43 |
| Количество первичных профсоюзных организаций, где не заключён колдоговор (не распространяется действие иных колдоговоров) | 02 | 281 | 26 | 48 | 111 | - | 96 |
| ● в том числе созданных в субъектах малого предпринимательства | 02.1 | 24 | - | - | - | - | 24 |
| Количество колдоговоров в общероссийском (межрегиональном) профсоюзе, в том числе | 03 | 4250 | 260 | 403 | 3113 | 4 | 470 |
| ● колдоговоров, заключённых в отчётном году | 04 | 1156 | 74 | 115 | 826 | - | 141 |
| ● колдоговоров, заключённых в предыдущие годы | 05 | 2764 | 162 | 226 | 2090 | 4 | 282 |
| ● колдоговоров, действовавших в предыдущие годы и продлённых на новый срок в отчётном году | 06 | 330 | 24 | 62 | 197 | - | 47 |
| ● колдоговоров, в которых установлена минимальная заработная плата в организации на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения | 07 | 538 | 71 | 49 | 86 | 3 | 329 |
| ● колдоговоров, в которых установлен порядок индексации заработной платы в организации | 08 | 433 | 66 | 35 | 83 | - | 249 |

Раздел II

| | № строки | Всего |
|---|----------|--------|
| Численность работников организаций, в которых действуют организации профсоюза, | 09 | 776695 |
| в том числе на которых распространяется действие колдоговоров | 09.1 | 762900 |
| Численность членов профсоюза, | 10 | 553495 |
| в том числе на которых распространяется действие колдоговоров | 10.1 | 547858 |
| Количество соглашений: | 11 | 138 |
| • отраслевых, заключенных на федеральном уровне | 11.1 | 5 |
| • отраслевых, заключенных на региональном уровне | 11.2 | 74 |
| • отраслевых, заключенных на территориальном уровне | 11.3 | 40 |
| • иных | 11.4 | 19 |
| Количество организаций, в которых действуют организации профсоюза и на которые не распространяется действие ни одного из соглашений, перечисленных в пункте 11. | 12 | - |

Руководитель профсоюза

Председатель ФПСО Ветлужских А.Л.

« 6 » марта 2012 года

Рекомендации о порядке организации режимов труда при отклонении температурных показателей от нормальных

В последние годы наблюдаются аномальные изменения температуры воздуха, что непосредственно сказывается на условиях труда наемных работников.

В этой связи в Федерацию профсоюзов Свердловской области поступают обращения по организации режима труда и оплаты труда при сокращении рабочего времени в связи с повышенной либо пониженной температурой.

Техническая инспекция труда Федерации профсоюзов Свердловской области считает необходимым дать следующее разъяснение профсоюзным организациям и трудовым коллективам:

1. Требования по микроклимату на рабочих местах регламентируются СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» (смотри в нормативных документах раздела «за безопасный труд» на сайте www.fnpr.org).

2. Санитарные нормы и правила в соответствии с постановлением Правительства РФ от 27.12.2010г. №1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» являются нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

3. В соответствии с требованиями статьи 211 Трудового кодекса РФ государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности.

4. В летний и зимний периоды температура на рабочих местах подвержена наибольшему отклонению от нормативной величины, создавая вредные условия труда. Это позволяет работнику в соответствии со статьями 219, 220, 379 Трудового кодекса РФ отказаться от выполнения работ по причине возникновения опасности для его здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности.

5. Работодатель в свою очередь обязан обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте в соответствии со статьями 163 и 212 Трудового кодекса РФ.

6. Для достижения нормальных условий труда работодатель должен применять системы отопления, вентиляции и кондиционирования, а так же организовывать питьевой режим, режим труда и отдыха, обеспечивать работников средствами защиты и обезвреживающими средствами(кремами).

7. При отсутствии административных мер обеспечения нормальных условий труда со стороны работодателя профсоюзная организация должна предусмотреть мероприятия в коллективном договоре и соглашении по охране труда, такие как: установка систем отопления, вентиляции и

кондиционирования; организация питьевого режима; обеспечение работников средствами защиты и обезвреживающими средствами (кремами); сокращение времени пребывания работников на рабочих местах, не отвечающих государственным нормативным требованиям по охране труда в соответствии с режимами, предусмотренными приложением № 3 к СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

8. При отсутствии в коллективных договорах и соглашениях по охране труда мероприятий, указанных в пункте 7, необходимо применять непосредственно нормы Трудового кодекса РФ и СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»:

8.1. Самозащита работника на основании статей 379, 380, 219 и 220 Трудового кодекса РФ в виде отказа от выполнения работ по причине возникновения опасности для его жизни и здоровья. При этом работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности, соответствующую квалификации работника (ч. 4 ст. 220 Трудового кодекса РФ). Если же предоставление другой работы невозможно, работодатель, согласно ч.1 ст.57 ТК РФ, обязан оплатить работнику времяостоя, возникшего в связи с правомерным отказом от выполнения работ. В этом случае работодатель или его представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (ст.180 Трудового кодекса РФ). (Наибольший эффект данные действия принесут в том случае, если на защиту своих прав встанут все работники, находящиеся в неблагоприятных условиях, или большая их часть - коллективные действия всегда эффективнее.)

8.2. Защита прав работников через технические инспекции труда профсоюзов и уполномоченных по охране труда профсоюзов в силу статьи 370 Трудового кодекса РФ в форме предъявления требований о приостановке работ как представляющих угрозу жизни и здоровью людей на основании санитарных норм и правил (предпочтительно).

9. Оплата времени, в течение которого работник не работает по причине условий труда, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, следует производить как оплату труда при невыполнении норм труда по статье 155 Трудового кодекса РФ (не ниже среднего заработка).

10. Действия профактива организации (профкомом и уполномоченные по охране труда):

10.1. Провести на рабочих местах замеры температуры окружающего воздуха термометром, поверенным в соответствии с ГОСТ 112-78.

10.2. Составить акт о результатах замеров температуры на рабочих местах. Акт необходимо составить в двух экземплярах за подписью не менее трех работников, но будет лучше, если его подпишут все работники, наблюдавшие за измерением температуры воздуха (образец акта в приложении №1 к Рекомендациям).

Один экземпляр акта необходимо вручить непосредственному руководителю или другому представителю работодателя и потребовать от него, чтобы он на экземпляре акта, который остается у работников, поставил свою подпись, дату, время принятия экземпляра акта. Если представитель работодателя отказывается принимать акт или делать отметку о принятии – можно вручить ему акт в присутствии не менее двух (а лучше как можно большего числа) свидетелей. В такой ситуации неплохо зафиксировать момент вручения экземпляра акта на видео, если это не запрещено установленными в организации правилами.

10.3. Каждый из работников, согласно требованиям ст. 379 ТК РФ, должен известить работодателя о своем отказе от работы. Это можно сделать путем оформления соответствующего уведомления (образец уведомления в приложении №1 к Рекомендациям).

Уведомление составляется каждым работником в двух экземплярах, один из которых с приложенной к нему копией Акта вручается представителю работодателя, а второй, с отметкой представителя работодателя о получении, остается у работника.

В период отказа от работы работник может отсутствовать на рабочем месте. После того как работодатель сообщит об устраниении опасности для здоровья работника, последний обязан вновь приступить к работе.

10.4.Согласовать с работодателем время простоя по причине несоответствия температуры воздуха санитарным нормам в соответствии с приложением № 3 к СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

10.4.При несогласии работодателя оформить время простоя направить и зарегистрировать уведомление о приостановке деятельности работников, на рабочих местах которых температура воздуха отклоняется от нормативной величины в соответствии с приложением № 3 к СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

10.5.Проконтролировать оплату времени простоя по причине несоответствия условий труда в соответствии с требованиями ст.155 Трудового кодекса РФ.

*Приложение №1
к Рекомендациям о порядке организации
режимов труда при отклонении
температурных режимов от нормальных*

Акт о выявлении нарушений требований охраны труда

Дата, место составления акта (достаточно указать название города, где находится организация)

Мы, нижеподписавшиеся _____ (перечисляются Ф.И.О. работников), составили настоящий Акт о том, что _____ 20 г. в ____ ч. ____ мин. (дата и время измерения температуры) на рабочем месте _____

(конкретизируется рабочее место путем указания его местонахождения - организация, цех, участок, помещение - и наименования должности работника, который на нем работает) температура воздуха составила ____ °С.

_____ / _____ / «____» 20 г.

_____ / _____ / «____» 20 г.

_____ / _____ / «____» 20 г.

(подписи работников с расшифровкой подписи и датой)

*Приложение № 2
к Рекомендациям о порядке организации
режимов труда при отклонении
температурных режимов от нормальных*

Начальнику цеха (отдела, участка и т.п.)
от _____
(Ф.И.О., должность работника)

Уведомление

Настоящим уведомляю Вас, что температура воздуха на моем рабочем месте превышает допустимые значения, установленные СанПиН 2.2.4.548-96, утв. Постановлением Госсанэпиднадзора РФ от 01.10.1996 № 21.

В связи с этим, руководствуясь ст.ст. 21, 219, 220, 379 ТК РФ, я отказываюсь от выполнения работ в условиях, угрожающих моему здоровью, до устранения данной опасности. Готов вновь приступить к работе после получения письменного уведомления об устраниении опасности.

Согласно ст.ст. 155, 212 ТК РФ времяостоя, возникшего в связи с моим отказом от выполнения работ по причине невыполнения работодателем требований охраны труда, прошу оплатить в размере не ниже моего среднего заработка.

Приложение: копия Акта от _____ 20 г.
 «____» 20 г.
 (дата, подпись с расшифровкой)

*Приложение № 3
к Рекомендациям о порядке организации
режимов труда при отклонении
температурных режимов от нормальных*

Информация о категориях работ и сезонах года

Все возможные работы в соответствии с Приложением 1 к СанПиН 2.2.4.548-96 разграничены по категориям на основе интенсивности энерготрат организма человека, выражаемых в ккал/ч (Вт).

К категории Ia относятся работы с интенсивностью энерготрат до 120 ккал/ч (до 139 Вт), производимые сидя и сопровождающиеся незначительным физическим напряжением (ряд профессий на предприятиях точного прибо- и машиностроения, на часовом, швейном производствах, в сфере управления и т.п.).

К категории Ib относятся работы с интенсивностью энерготрат 121 - 150 ккал/ч (140 - 174 Вт), производимые сидя, стоя или связанные с ходьбой и сопровождающиеся некоторым физическим напряжением (ряд профессий в полиграфической промышленности, на предприятиях связи, контролеры, мастера в различных видах производства и т.п.).

К категории IIa относятся работы с интенсивностью энерготрат 151 - 200 ккал/ч (175 - 232 Вт), связанные с постоянной ходьбой, перемещением мелких (до 1 кг) изделий или предметов в положении стоя или сидя и требующие определенного физического напряжения (ряд профессий в механосборочных цехах машиностроительных предприятий, в прядильно-ткацком производстве и т.п.).

К категории IIb относятся работы с интенсивностью энерготрат 201 - 250 ккал/ч (233 - 290 Вт), связанные с ходьбой, перемещением и переноской тяжестей до 10 кг и сопровождающиеся умеренным физическим напряжением (ряд профессий в механизированных литейных, прокатных, кузнецких, термических, сварочных цехах машиностроительных и металлургических предприятий и т.п.).

К категории III относятся работы с интенсивностью энерготрат более 250 ккал/ч (более 290 Вт), связанные с постоянным передвижением, перемещением и переноской значительных (свыше 10 кг) тяжестей и требующие больших физических усилий (ряд профессий в кузнецких цехах с ручной ковкой, литейных цехах с ручной набивкой и заливкой опок на машиностроительных и металлургических предприятиях и т.п.).

Холодный и теплый периоды года, согласно п.п. 3.3, 3.4 СанПиН 2.2.4.548-96, характеризуются среднесуточной температурой наружного воздуха, равной +10 и ниже (холодный период) и выше +10 (теплый период).

Среднесуточная температура наружного воздуха - средняя величина температуры наружного воздуха, измеренная в определенные часы суток

через одинаковые интервалы времени. Она принимается по данным метеорологической службы.

Оптимальные условия микроклимата устанавливаются по критериям оптимального теплового и функционального состояния человека и обеспечивают общее и локальное ощущение теплового комфорта в течение 8-часовой рабочей смены при минимальном напряжении механизмов терморегуляции человека, не вызывают отклонений в состоянии здоровья, создают предпосылки для высокой работоспособности. Такие условия микроклимата, естественно, наиболее предпочтительны на рабочих местах. Именно такой микроклимат имеется на рабочих местах топ-менеджеров и руководителей высшего звена.

В целях защиты работающих от возможного перегревания или охлаждения, при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) должно быть ограничено величинами, указанными в табл.2 санитарных правил. При этом среднесменная температура воздуха, при которой работающие находятся в течение рабочей смены на рабочих местах и местах отдыха, не должна выходить за пределы допустимых величин температуры воздуха для соответствующих категорий работ, указанных в табл.2 СанПиН 2.2.4.548-96.

Для теплого периода года СанПиН 2.2.4.548-96 устанавливают следующие оптимальные показатели температуры воздуха в зависимости от категории работ по уровню энерготрат:

- Ia - 23 - 25
- Iб - 22 - 24
- IIa - 20 - 22
- IIб - 19 - 21
- III - 18 - 20

Когда же по технологическим требованиям, по техническим и экономически обоснованным причинам не могут быть обеспечены оптимальные условия труда, СанПиН 2.2.4.548-96 устанавливают допустимые условия микроклимата. Допустимые микроклиматические условия устанавливаются по критериям допустимого теплового и функционального состояния человека на период 8-часовой рабочей смены. Допустимые условия микроклимата не вызывают повреждений или нарушения состояния здоровья, но могут приводить к возникновению общих и локальных ощущений теплового дискомфорта, к напряжению механизмов терморегуляции, ухудшению самочувствия и понижению работоспособности.

Для теплого периода года в зависимости от категории работ установлены следующие допустимые значения температуры воздуха в диапазоне выше оптимальных значений:

- Ia - 25,1 - 28
- Iб - 24,1 - 28

- Па - 22,1 - 27
 Пб - 21,1 - 27
 III - 20,1 - 26

При превышении данных показателей температуры воздуха на рабочем месте в теплый период года налицо факт несоответствия условий труда требованиям охраны труда и, следовательно, нарушения работодателем требований охраны труда.

Климатические особенности отдельных видов трудовой деятельности

В некоторых отраслях промышленности существуют отдельные виды производств, где невозможно установить допустимые условия микроклимата из-за технологических требований к производственному процессу или экономически обоснованной нецелесообразности (например, металлургическое, целлюлозно-бумажное производство и т.п.). Очевидно, что невозможно обвешать кондиционерами доменную печь с тем, чтобы добиться допустимых показателей температуры воздуха. Микроклимат на подобных производствах всегда будет неблагоприятным. В таких производственных помещениях условия труда следует рассматривать как вредные и опасные. В целях профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата на работников работодатель, согласно п. 6.10 СанПиН 2.2.4.548-96, обязан использовать защитные мероприятия, такие как: применение систем местного кондиционирования воздуха; воздушное душирование; компенсация неблагоприятного воздействия повышенной температуры воздуха изменением других показателей микроклимата; выдача работникам соответствующей спецодежды и других средств индивидуальной защиты; изменение в регламентации рабочего времени, в том числе установление перерывов в работе, сокращения рабочего дня, увеличения продолжительности отпуска и др.

Приложение 3 к СанПиН 2.2.4.548-96 устанавливает ограничения времени нахождения работников на рабочих местах в случае отклонения температуры воздуха от допустимых нормативных показателей в зависимости от категории работ. Так, при температуре воздуха 32,5 и категориях работ 1а, 16, работники могут пребывать на рабочем месте не более 1 часа (непрерывно или суммарно за рабочую смену); работники, чья работа относится к категориям Па, Пб, могут находиться на рабочем месте в течение 1 часа при температуре воздуха 31,5; а на работах категории III работники могут работать не более 1 часа при температуре воздуха 30,5.

Следовательно, при превышении указанных значений температуры воздуха трудиться даже самое короткое время как минимум небезопасно, труд в таких условиях вообще не предусмотрен санитарными правилами. К сожалению, данное Приложение носит рекомендательный характер и не обязывает работодателей неукоснительно выполнять его. Тем не менее, его

рекомендации вполне обоснованы, и если работодатель, не обеспечивающий допустимых условий микроклимата на рабочих местах, не желает выполнять рекомендации -тогда он должен принять другие меры по защите работников от неблагоприятного воздействия высокой температуры воздуха и других факторов микроклимата.

Работодатель обязан обеспечить здоровый микроклимат в производственных, служебных помещениях и безопасные условия труда для работников. Если же он этого не делает, работники могут прибегнуть к защите своего права на труд в безопасных условиях.

Существует ряд организаций и предприятий, работники которых в силу технологического процесса или чрезвычайных ситуаций осуществляют свою деятельность на открытом воздухе (дорожники, нефтяники, геологи, строители, водители и др.). Для этих категорий работников существует потенциальный риск получения серьезных травм от холода. Среди этих травм различают:

Переохлаждение всего организма (гипотермия);

Переохлаждение отдельных частей тела (обморожение), в том числе конечностей; кожи при охлаждении ветром; кожи при охлаждении в случае поверхностного контакта и дыхательных путей.

Для повышения безопасности работ необходимо нормировать время труда и отдыха в зависимости не только от типа выполняемой работы, но и от температурного режима, при котором она выполняется.

В холодное время года необходимо продлить время отдыха, т.к. повышается энергоёмкость работ и усталость наступает быстрее.

Проблемы работы персонала на открытом воздухе в условиях низких температур в первую очередь связаны с климатическими и погодными факторами: температурой воздуха, влажностью, ветром, солнечным излучением, осадками, а также с тяжестью выполняемой работы. Указанные факторы существенно влияют на увеличение риска получения Холодовых травм персоналом и должны учитываться организаторами работ.

Основные требования, которые необходимо учитывать работодателем на этапе планирования и проведения работ состоят в следующем:

В первую очередь, безусловно, следует избегать проведения работ при минусовых температурах и переносить их на более теплое время или в закрытые отапливаемые помещения.

Персонал, планируемый для проведения работ, должен быть компетентным, не иметь медицинских противопоказаний для работы на холода и быть осведомленным о потенциальной опасности воздействия холода на организм человека, а также соответствующем поведении в различных ситуациях. Благоприятным защитным фактором также является хороший уровень физической подготовки, который позволяет избежать дополнительных потерь энергии, связанных с физической активностью на холода. Особое внимание при оценке медицинских показаний следует

обращать на наличие у работников каких-либо предрасположенностей, которые могут повлиять на их способность переносить холод (например, болезни сердца, излишек веса или некоторые кожные болезни), а также мерам по минимизации риска среди уязвимых групп (например, среди пожилых или молодых работников, сотрудников с ограниченными возможностями).

Каждый работник должен уметь идентифицировать первые признаки поражения холодом (изменение цвета кожи, появление боли и пр.) и знать приемы оказания первой помощи. Работодатели должны обеспечить наличие средств первой помощи на рабочих местах, а также присутствие персонала, обученного их применению.

Важным средством индивидуальной защиты от воздействия отрицательных температур является правильно подобранная защитная одежда, к которой предъявляются особые требования. Одежда должна иметь воздушные зазоры (подушки), изолирующие организм от отрицательного воздействия окружающей среды и гарантировать защиту от холода. Комплект одежды для работы в холодной среде должен состоять из многослойной одежды, где каждый слой служит специальным целям. Оптимальная система одежды для изменяющихся климатических условий и физических нагрузок, состоит из трех слоев, каждый из которых несет свою функцию.

Порядок применения суммированного учета рабочего времени

Минсоцполитики в письме от 05.07.2012 г. № 229/13/116-12 рассмотрело порядок учета больничного или отпуска в случае ведения суммированного учета рабочего времени и отметило, в частности, следующее.

Соответствующая норма рабочего времени за учетный период, которая рассчитывается исходя из количества рабочих дней за неделю (шестидневная или пятидневная) и продолжительности рабочего дня, должна быть реализована путем выхода на работу по графику сменности.

Учетный период устанавливается в коллективном договоре предприятия и может измеряться месяцем, кварталом, полугодием или годом. Он охватывает рабочее время и часы работы в выходные и праздничные дни, часы отдыха.

Ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, установленная графиком, может колебаться в течение учетного периода, но общая сумма часов работы за учетный период должна соответствовать норме рабочего времени.

При подсчете нормального числа рабочих часов учетного периода исключаются дни, которые по графику или распорядку работы приходятся на время, в течение которого работник был освобожден от выполнения трудовых обязанностей в связи с отпуском, выполнением государственных или общественных обязанностей, временной нетрудоспособностью и т. п.

Нормальная продолжительность рабочего времени определяется путем вычитания из нормы продолжительности рабочего времени (рассчитанной по графику шестидневной или пятидневной рабочей недели) в учетном периоде времени, в течение которого работник находился в отпуске, на больничном и т. д.

Учитывая, что пособие по временной нетрудоспособности оплачивается по графику работы предприятия (структурного подразделения или по индивидуальному графику работы), то при подсчете нормального числа рабочих часов учетного периода исключаются дни, которые по графику работы (сменности) приходятся на период временной нетрудоспособности работника.

Если работник находился в отпуске, при подсчете нормального числа рабочих часов учетного периода исключаются дни по графику 8-часового рабочего дня (пятидневной рабочей недели), поскольку отпуска предоставляются в календарных днях.

Если последний день отпуска или больничного пришелся на рабочую смену по графику работы, то работник должен приступить к работе в следующую смену, которая приходится по графику работы или скорректированному графику работы в связи с его болезнью (отпуском).



ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

12.09.2012 г. № 993-ПП
 Екатеринбург

**Об утверждении минимального потребительского бюджета
 на IV квартал 2012 года**

В соответствии с Областным законом от 18 декабря 1996 года № 55-ОЗ «О минимальном потребительском бюджете населения Свердловской области» и постановлением Правительства Свердловской области от 27.08.2007г.№ 825-ПП «Об утверждении Перечня продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, составляющих набор основных потребительских товаров и услуг, и методики расчета минимального потребительского бюджета населения Свердловской области» Правительство Свердловской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить минимальный потребительский бюджет на IV квартал 2012 года:
 - в расчете на одного жителя Свердловской области – в размере 14264 рубля в месяц;
 - для трудоспособного населения – 16902 рубля в месяц;
 - для пенсионеров – 12990 рублей в месяц;
 - для детей – 9186 рублей в месяц.
2. Настоящее постановление опубликовать в «Областной газете».

Председатель Правительства
 Свердловской области



Д.В. Паслер



ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

12.09.2012 г. № 994-ПП
 Екатеринбург

**Об установлении величины прожиточного минимума
 на IV квартал 2012 года**

В соответствии с Областным законом от 04 января 1995 года № 15-ОЗ «О прожиточном минимуме в Свердловской области», Законом Свердловской области от 27 декабря 2010 года № 121-ОЗ «О потребительской корзине в Свердловской области на 2011-2015 годы» Правительство Свердловской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Установить величину прожиточного минимума на IV квартал 2012 года, рассчитанную на основе данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области об уровне потребительских цен:
 - в расчете на душу населения Свердловской области – 6734 рубля в месяц;
 - для трудоспособного населения – 7332 рубля в месяц;
 - для пенсионеров – 5386 рублей в месяц;
 - для детей – 6396 рублей в месяц.
2. Настоящее постановление опубликовать в «Областной газете».

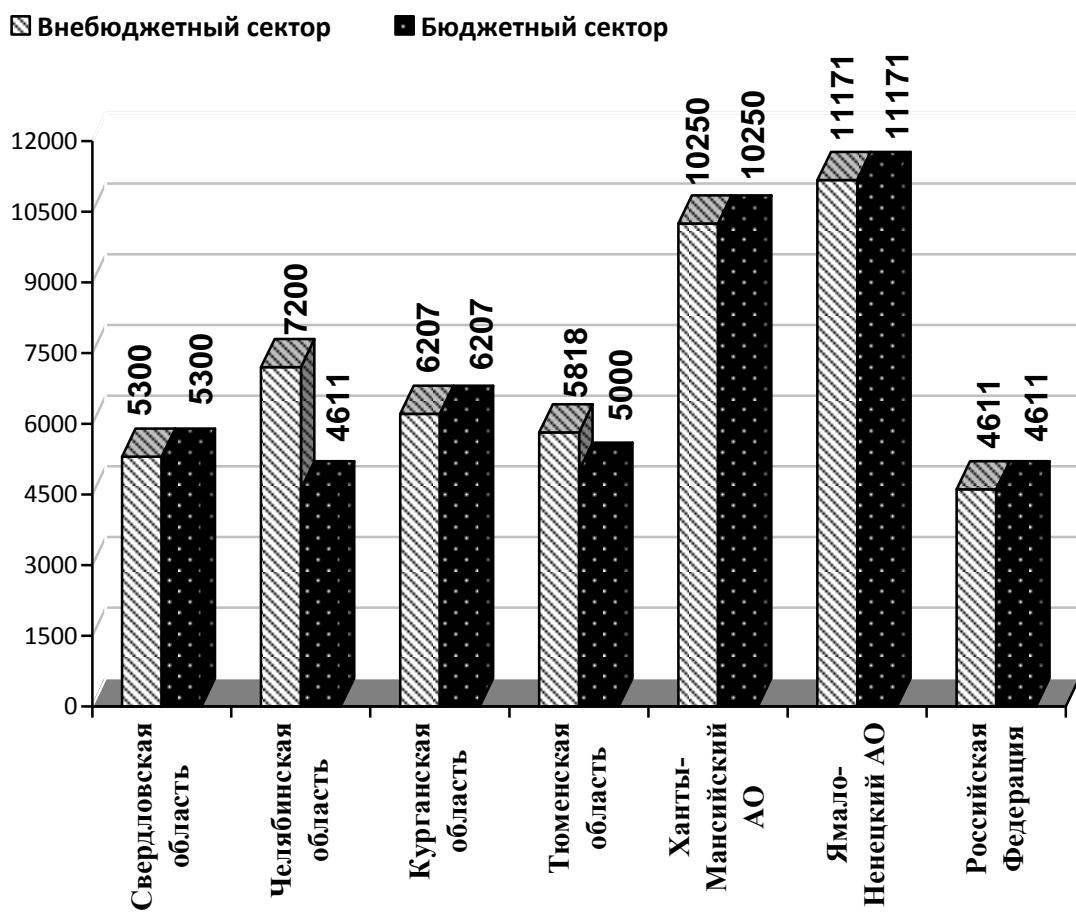
Председатель Правительства
 Свердловской области



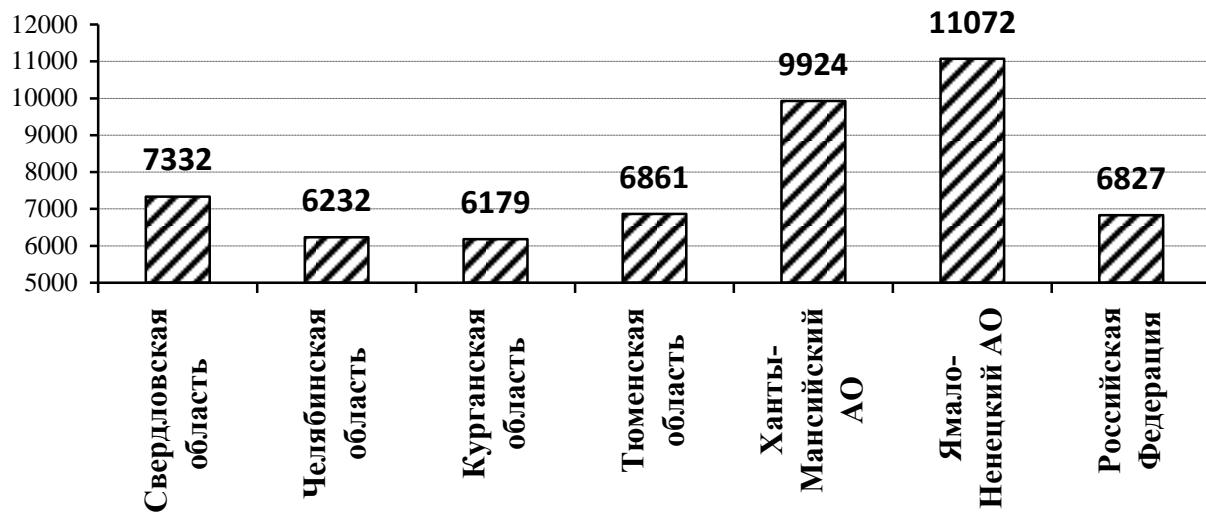
Д.В. Паслер

**Показатели уровня жизни населения по УрФО
по состоянию на 01.09.2012 г.**

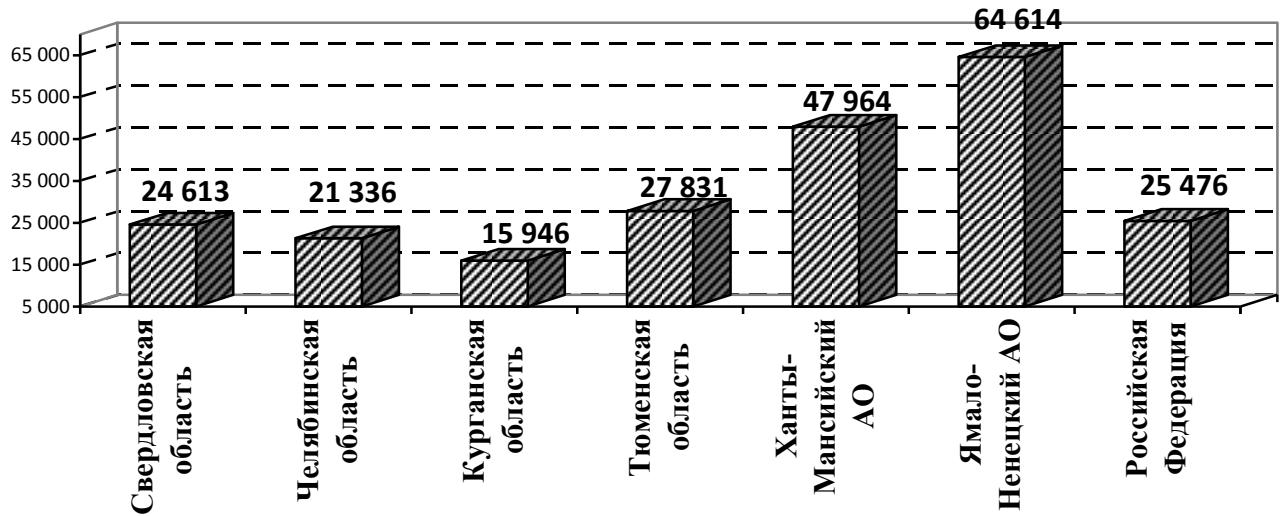
Минимальный размер оплаты труда, руб.



Прожиточный минимум трудоспособного населения, руб.



Среднемесячная заработная плата, всего, руб.



Динамика средней заработной платы в субъектах РФ входящих в Уральский федеральный округ с 2008 по 2012 гг.

| Средняя заработная плата, руб. | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 5 мес. 2012 |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------------|
| Всего по РФ | 16253 | 18638 | 20952 | 23693 | 25476 |
| Свердловская область | 17308 | 17689 | 19590 | 22734 | 24613* |
| Тюменская область | 32705 | 34581 | 37029 | 41205 | 45356 |
| Челябинская область | 14649 | 14838 | 16980 | 19544 | 21336 |
| Курганская область | 11148 | 11741 | 12789 | 14353 | 15946 |

* за 7 месяцев 2012 г.

Динамика средней заработной платы по Свердловской области с 2008 по 2012 гг.

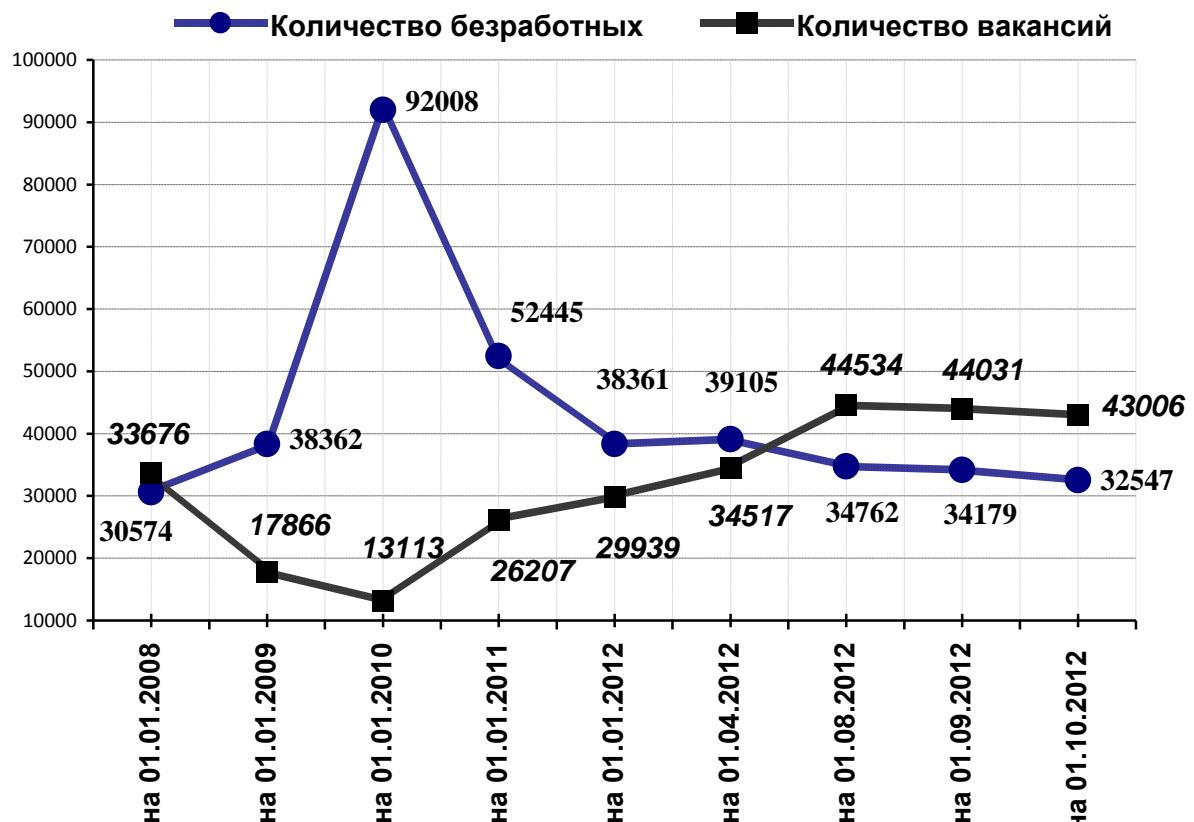
| Средняя заработная плата, руб. | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 7 мес. 2012 |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------------|
| Всего по области | 17308 | 17689 | 19590 | 22734 | 24613 |
| По промышленности | 18122 | 17691 | 21279 | 24427 | 27527 |
| Образование | 12865 | 13656 | 14427 | 16887 | 19387 |
| Здравоохранение | 16796 | 16897 | 16946 | 19392 | 21286 |
| Культура | 12893 | 12335 | 12508 | 14783 | 16070 |
| По РФ | 16253 | 18638 | 20952 | 23693 | 25476 |
| ИПЦ, % | 114,8 | 108,9 | 110,0 | 106,4 | 105,4 |

**Динамика
количества действующих коллективных договоров
в первичных профсоюзных организациях
за 2007-2011 годы**

| Годы | Количество ППО | Количество КД | Охват КД членов профсоюза (%) |
|-------------|----------------|---------------|-------------------------------|
| 2007 | 5472 | 4712 | 87,1 |
| 2008 | 5380 | 4658 | 90,6 |
| 2009 | 5272 | 4565 | 91,9 |
| 2010 | 4917 | 4348 | 87,7 |
| 2011 | 4531 | 4250 | 98,9 |



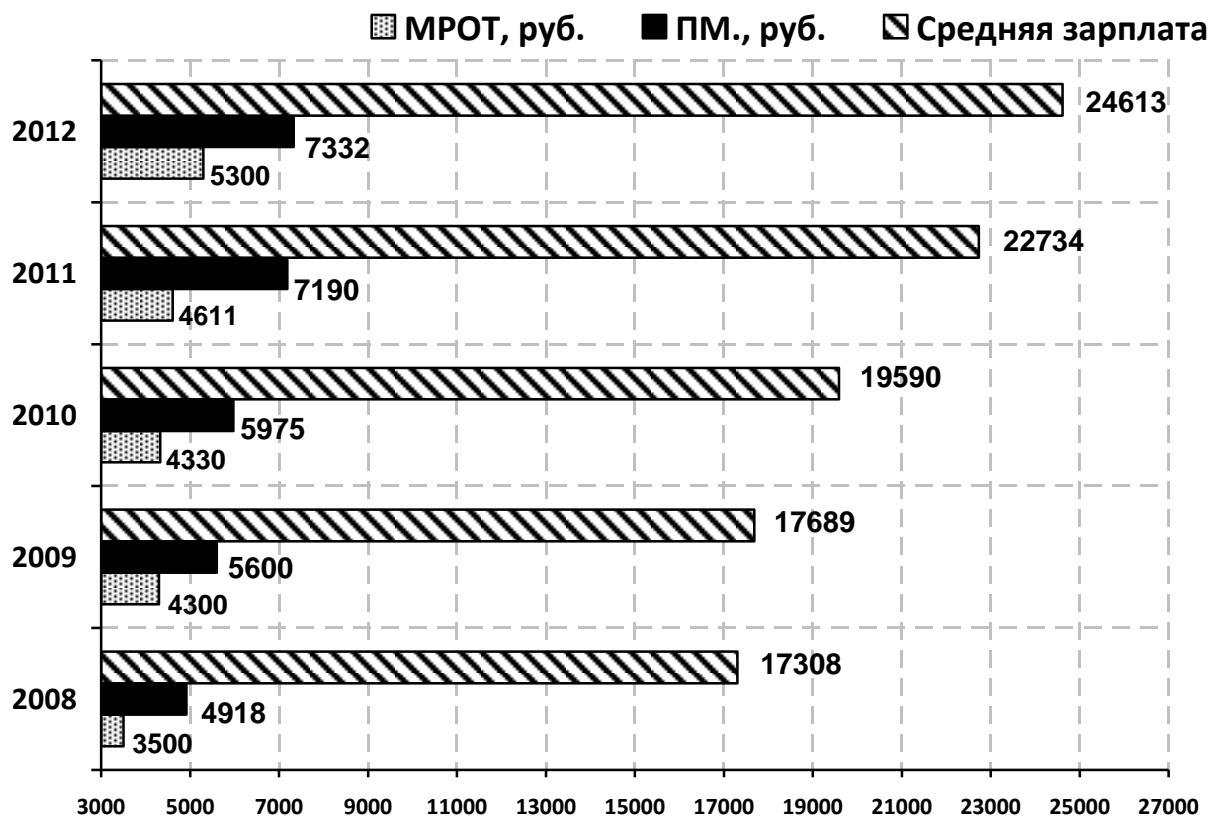
Показатели занятости по Свердловской области



Уровень регистрируемой безработицы, %

| на 01.01.2008 | на 01.01.2009 | на 01.01.2010 | на 01.01.2011 | на 01.01.2012 | на 01.10.2012 |
|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 1,26 | 1,58 | 3,83 | 2,2 | 1,62 | 1,37 |

Покупательная способность заработной платы по Свердловской области с 2008 по 2012 гг.



**Количество прожиточных минимумов
в средней заработной плате**

| 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|------|------|------|------|------|
| 3,5 | 3,2 | 3,27 | 3,16 | 3,35 |

СОДЕРЖАНИЕ

| | Стр. |
|---|------|
| 1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» | 3 |
| 2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» | 8 |
| 3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 598 «О совершенствовании государственной политики в сфере здравоохранения» | 12 |
| 4. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» | 14 |
| 5. Примерный образец Коллективного договора на 2013-2015 годы | 18 |
| 6. Постановление президиума Федерации профсоюзов Свердловской области от 31.08.2012 г. № 14-4 «О минимальных стандартах профсоюзов в коллективных договорах во внебюджетных организациях» | 71 |
| 7. Минимальные стандарты профсоюзов (МСП) для заключения коллективных договоров в организациях внебюджетной сферы | 74 |
| 8. Вариативные стандарты профсоюзов (ВСП) для заключения коллективных договоров в организациях внебюджетной сферы | 78 |
| 9. Рекомендации по применению стандартов профсоюзов при заключении коллективных договоров | 84 |
| 10. Карта оценки социальной направленности коллективного договора | 85 |
| 11. Международное трудовое законодательство о зарплате | 101 |

| | | |
|-----|--|-----|
| 12. | Постановление Исполкома ФНПР от 22.08.2012 № 5-1 «О проведении акции профсоюзов в октябре 2012 года в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» | 107 |
| 13. | Стандарты достойного труда | 110 |
| 14. | Постановление президиума Федерации профсоюзов Свердловской области от 05.04.2012 г. № 12-2 «Об итогах работы членских организаций по заключению коллективных договоров и соглашений в 2011 году» | 118 |
| 15. | Информация о практике заключения коллективных договоров и соглашений в 2011 году | 121 |
| 16. | Сведения об итогах коллективно-договорной кампании в общероссийском (межрегиональном) профсоюзе (в территориальной организации профсоюза) по состоянию на 31 декабря 2011 года | 141 |
| 17. | Рекомендации о порядке организации режимов труда при отклонении температурных показателей от нормальных | 143 |
| 18. | Порядок применения суммированного учета рабочего времени | 153 |
| 19. | Постановление Правительства Свердловской области от 122.09.2012 г. № 993-ПП «Об утверждении минимального потребительского бюджета на IV квартал 2012 г.» | 154 |
| 20. | Постановление Правительства Свердловской области от 122.09.2012 г. № 994-ПП «Об установлении величины прожиточного минимума на IV квартал 2012 г.» | 155 |
| 21. | Показатели заработной платы, уровня жизни и занятости населения по Свердловской области и Уральскому федеральному округу за 2008-2012 гг. | 156 |