1. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
2. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
3. Сторонами коллективного договора являются *работники* и *работодатель* (ст.40 ТК РФ).
4. Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют **первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.**
5. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором.
6. **Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет, т.е. максимальная продолжительность действия коллективного договора составляет 6 лет. (Решение о продлении коллективного договора необходимо документально оформить).**
7. **Если одна из сторон сочтет невозможным дальнейшее выполнение тех или иных условий коллективного договора или возникнет необходимость включения в коллективный договор дополнительных положений, то заинтересованная сторона должна письменно уведомить об этом другую сторону с указанием причин изменения договора.**
8. Если к моменту окончания срока действия коллективного договора представители сторон не заключат новый или        не примут решение о продлении действующего, работники на какое-то время могут лишиться установленных им гарантий и льгот, поскольку правовых оснований для их предоставления не будет – действие коллективного договора «автоматически» не продляется.
9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации - в течение всего срока, на который он был заключен;

- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации - в течение всего срока реорганизации;

- смены формы собственности организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

9. Инициатором проведения коллективных переговоров, а также подготовки, заключения, или изменения коллективного договора вправе выступить любая из сторон.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

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

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Коллективный договор, в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

**Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ), либо в порядке, установленном коллективным договором.**

1. ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ДЕЙСТВИЙ ПРИ ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ УСЛУГИ

ПО УВЕДОМИТЕЛЬНОЙ РЕГИСТРАЦИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ.

Основанием для начала предоставления государственной услуги является обращение работодателей, представителей работодателей либо уполномоченных и ими лиц с письменным заявлением о предоставлении государственной услуги по уведомительной регистрации коллективного договора.

Проверка наличия всех необходимых для предоставления государственной услуги документов, исходя из соответствующего перечня документов, установленных Административным регламентом.

Регистрируется заявление в журнале учета заявлений

Проверяется соответствие представленных заявителем документов требованиям, изложенным в Административном регламенте.

По результатам рассмотрения документов, принимается следующие решение:

- о предоставлении государственной услуги;

- об отказе в предоставлении государственной услуги по основаниям, предусмотренным Административным регламентом, и направлении заявителю уведомления об отказе в предоставлении государственной услуги.

Проводится экспертиза содержания коллективного договора с целью выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По результатам экспертизы коллективного договора:

- готовится заключение и осуществляется регистрация коллективного договора в журнале уведомительной регистрации;

- проставляется штамп для уведомительной регистрации на титульных листах коллективного договора.

Подготавливается и направляется заявителю:

- уведомление о регистрации коллективного договора;

- экземпляры коллективного договора с отметкой о регистрации.

Подготавливается на основании заключения сообщение в Государственную инспекцию труда в Свердловской области о выявленных условиях коллективного договора ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Уведомительная регистрация дополнительного соглашения в коллективный договор осуществляется в порядке, предусмотренном настоящим Административным регламентом.

Регистрируется дополнительное соглашение о внесении изменений в коллективный договор – в журнале уведомительной регистрации (в электронном виде).

IV. ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ УСЛУГИ НЕОБХОДИМО ПРЕДОСТАВИТЬ СЛЕДУЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ:

1. Заявление о регистрации коллективного договора – 2 экземпляра
2. Коллективный договор на бумажном и электронном носителях – 3 экземпляра
3. Копия протокола или выписка из протокола общего собрания работников – 1 экземпляр
4. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

РАБОТОДАТЕЛЯМ:

Обеспечивать своевременную выплату заработной платы в сроки, установленные коллективным договором, не реже чем каждые полмесяца.

Разрабатывать и закреплять в коллективных договорах формы и системы оплаты труда и материального стимулирования работников организаций.

В целях обеспечения повышения реального содержания заработной платы при формировании бюджетов организаций индексировать заработную плату работников в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги в Свердловской области.

Предоставлять увольняемым по сокращению численности или штата работникам возможность профессионального обучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора и время для поиска работы в порядке и на условиях, определенных коллективным договором.

Развивать различные формы молодёжного самоуправления на предприятии, предусматривают в коллективных договорах разделы по вопросам поддержки работающей молодёжи и повышения её квалификации с выделением соответствующего финансирования.

Организация системы повышения квалификации, переобучения и обучения новым профессиям для женщин, выходящих из отпуска по уходу за ребёнком, в случае перевода женщин, имеющих детей до трех лет, с рабочих мест с вредными или опасными условиями труда

Выплачивать ежегодное пособие пострадавшим на производстве по вине организации в размерах, установленных коллективным договором в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности.

В зависимости от финансово-экономического положения предприятия предусматривают в коллективных договорах, мероприятия, направленные на создание условий для отдыха и оздоровления работников (санаторно-курортное лечение, детский отдых, культурно-массовая и физкультурно-спортивная работа) с выделением на эти цели необходимых средств.

При установлении работнику в период работы у данного работодателя инвалидности в результате трудового увечья или профессионального заболевания работодатель предоставляет ему сверх установленной законодательством материальной помощи единовременную денежную компенсацию в порядке установленных в коллективном договоре предприятия.

ПРОФСОЮЗАМ:

Включать в проекты коллективных договоров и соглашений обязательства по выплате работодателями просроченной задолженности по оплате труда работников предприятий (сроки её погашения, размеры и порядок индексации заработной платы). Установление конкретного размера денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы.

Выплата пенсий до достижения пенсионного возраста из средств предприятий при увольнении работников не более чем за два года до выхода на пенсию (мужчины 58-59 лет, женщины 53-54 лет) в связи с сокращением численности в случае отказа государственной службы занятости населения

Мероприятия по улучшению условий и охране труда, снижающих риск производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда (сверх предусмотренных законодательством Российской Федерации).

Заключение договоров добровольного медицинского страхования своих работников со страховыми организациями на срок не менее одного года

Выделение средств для финансирования льгот по оплате за содержание детей работников в детских дошкольных учреждениях.

1. ГОСУДАРСТВЕННАЯ УСЛУГА ПО УВЕДОМИТЕЛЬНОЙ РЕГИСТРАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕРОПРИЯТИЯ:

По трудовому и бытовому обустройству лиц, освободившихся из мест лишения свободы, в том числе содействие трудоустройству обратившихся несовершеннолетних граждан

Направленные на сохранение объёмов работ, создание новых рабочих мест, повышение квалификации и рост профессионального мастерства кадров, переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора по сокращению численности или штата, предоставление им льгот и компенсаций (дополнительных к установленным законодательством).

Проведения дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счёт средств предприятий, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников предприятий, работающей и студенческой молодёжи.

Обязательства по денежным компенсациям работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при замене 36-часовой рабочей недели на 40-часовую и части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 дней).

1. ИНФОРМАЦИЯ

ПО РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАЗВИТИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

1. Компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах или секциях.

2. Установление 5-минутных пауз для физических упражнений.

3. Включение мер по организации и проведению физкультурно-оздоровительных мероприятий, мер по борьбе с курением, чрезмерным потреблением алкоголя и наркотиками.

4. Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий.

5. Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.

6. Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом.

7. Создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

1. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВКЛЮЧЕНИЮ В КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ВИЧ-ИНФЕКЦИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Разработаны в соответствии с ключевыми принципами Рекомендаций МОТ 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200) и Свода практических правил Международной организации труда (МОТ) по вопросам «ВИЧ/СПИД и сфера труда».

ПРЕДПРИЯТИЕ признает серьезность ситуации с эпидемией ВИЧ-инфекции в муниципальном образовании и ее воздействия на рабочие места:

* признание ВИЧ/СПИДа проблемой, имеющей значение для сферы труда;
* недопустимость дискриминации работников, имеющих ВИЧ-инфекцию;

- создание безопасной и здоровой производственной среды;

- поддержание социального диалога и профилактики, направленной на повышение уровня информированности работников;

- сохранение конфиденциальности личной информации в пределах положений трудового законодательства РФ.

**Основные пункты коллективного договора по профилактике ВИЧ-инфекции**

1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей Предприятие проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению).

Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

4. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

 Руководство ПРЕДПРИЯТИЯ обеспечит соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

5. Доступ к лечению и уходу

ПРЕДПРИЯТИЕ обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

ПРЕДПРИЯТИЕ будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;

- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);

- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

6. Партнерские отношения.

ПРЕДПРИЯТИЕ установит партнерские отношения с ГБУЗ СО «Свердловский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и ИЗ» (его филиалом или клинико-диагностическим кабинетом ЛПО муниципального образования), которые проводят тестирование и консультирование, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы.