**Коллективный договор**

Согласно определению, данному в действующем законодательстве РФ, коллективный трудовой договор - это правовой акт, регулирующий правовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работником на предприятии, в учреждении, организации,   
он заключается между работниками в лице одного или нескольких профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов и работодателем непосредственно либо его уполномоченным представителем.

**4.1. Содержание и структура коллективного договора**

Содержанием коллективного договора являются согласованные сторонами условий, которые призваны урегулировать социально-трудовые отношения в данной организации. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя   
по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;

- выплата пособий, компенсаций;

- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления продолжительности отпусков;

- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;

- экологическая безопасность и охрана здоровья работников   
на производстве;

- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

- оздоровление и отдых работников и членов их семей;

- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;

- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

- другие вопросы, определенные сторонами (ст. 41ТК РФ).

Изложенное представляет примерный перечень вопросов, обязательств, которые могут включаться в коллективный договор, и носит рекомендательный характер.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если   
в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об их обязательном закреплении в коллективном договоре.

Таблица 3.

**Рекомендации**

**по включению в коллективные договоры основных положений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации**

|  |  |
| --- | --- |
| **Нормы трудовых отношений, конкретные положения которых необходимо (разрешено) устанавливать в коллективном договоре** | **Ссылка на норму** **Трудового кодекса** |
| **Особенности приема и трудоустройства** |  |
| Случаи, при которых может не устанавливаться испытание при приеме на работу | ч. 4 ст. 70 |
| Определение особенностей трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет. | ст. 272 |
| **Трудовой договор** |  |
| Определение условий труда, которые должен обеспечить работодатель при заключении трудового договора с работниками учреждения и являются гарантиями, обеспечивающими неухудшение положения работников при индивидуальном регулировании условий труда (в трудовом договоре). | ч. 1 ст. 56;  ст. 57 ч. 3;  ст. 73 ч. 8;  ст. 80 ч. 3 и др. |
| Установление иного порядка обязательного участия выборного профсоюзного органа учреждения в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, чем это предусмотрено ТК РФ (в целях усиления гарантий работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по инициативе работодателя может быть предусмотрен порядок увольнения работников с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, а также могут быть установлены иные дополнительные гарантии). | ст. 82 ч. 4 |
| **Режим работы** |  |
| Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка с по согласованию с профсоюзным органом | ч. 2 ст. 190 |
| Определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем | ст. 101 |
| Утверждение графиков сменности (как правило, в качестве приложений к коллективному договору) | часть 3 ст.103 |
| Другой выходной день (кроме воскресенья) при пятидневной рабочей неделе | ч. 2 ст. 111 |
| Установление режима рабочего времени в учреждении: продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневки с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику); работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников; продолжительность ежедневной работы (смены); время начала и окончания работы; время перерывов в работе; число смен в сутки; чередование рабочих и нерабочих дней. | ч. 1 ст. 100 |
| Увеличение по сравнению с нормативом продолжительности ежедневной смены работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при соблюдении предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда | ч. 3 ст. 94 |
| Определение списка работ, продолжительность которых в ночное время уравнивается с продолжительностью работу в дневное время, в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, на сменных работах при шестидневной рабочей неделе, с одним выходным днем, а также регулирование вопросов сокращения продолжительности рабочей (смены) в ночное время для определенных категорий работников. | ст. 96 ч. 3, 4 |
| **Нормирование труда** |  |
| Применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором. | ст. 159 |
| Возможность установления пониженных норм выработки для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве | ч. 2 ст. 270 |
| **Система оплаты труда** |  |
| Установление системы заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов, различного рода выплат работникам организаций со смешанным финансированием (при наличии одновременно бюджетного финансирования и доходов от предпринимательской деятельности).  Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данного учреждения (может являться приложением к коллективному договору в виде положения об оплате и стимулировании труда и др.). | ст. 135 ч. 1  ст. 135 ч. 2 |
| Установление систем оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования в учреждениях, финансируемых из соответствующего бюджета. | ст. 144 |
| Определение условий и порядка использования тарифной системы оплаты труда | ч. 9 ст.143 |
| Установление доплат работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др. | ст. 149 |
| Установление размера оплаты за сверхурочную работу | ст. 152 |
| Установление размера оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день | ч. 2 ст.153 |
| Установление конкретных размеров повышения заработной платы: за каждый час работы в ночное время, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. | часть 2  ст. 154 |
| Установление размера надбавки за вахтовый метод работы | ч. 4 ст. 302 |
| Определение порядка оплаты дней отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода для работников, занятых на работах вахтовым методом | часть 3  ст. 301 |
| Сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции) | ст. 158 |
| Установление размера и порядка оплаты неотработанного времени в связи с отстранением от работы (необходимостью перевода) в соответствии с медицинским заключением на срок до четырех месяцев | ч. 2 ст. 73 |
| Определение размеров и порядка оплаты неотработанного времени руководителей, их заместителей и главного бухгалтера в связи с отстранением от работы (необходимостью перевода) в соответствии с медицинским заключением на срок, установленный соглашением сторон | ч. 3 ст. 73 |
| Определение размера и порядка выплаты вознаграждения работникам (за исключением получающих оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе | ч. 3 ст. 112 |
| Установление конкретных размеров повышенной заработной платы, компенсаций работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также компенсаций в связи с работой в этих условиях. | ст. 147 ч. 3;  ст. 219 ч. 3 |
| Определение порядка выплаты денежной компенсации на работах с вредными условиями труда в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов | ч. 1 ст. 222 |
| Определение порядка индексации заработной платы и других выплат | ст. 134 |
| Определение иных периодов для расчета средней заработной платы при условии неухудшения положения работников. | ст. 139 ч. 6 |
| Определение дополнительных к установленным законодательством видов поощрений работников за труд. | ст. 191 ч. 2 |
| Установление дополнительной обязанности работодателя возместить работникам материальный ущерб в размере неполученной заработной платы, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренному статьей 142 ТК РФ. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен статьей 4 ТК РФ. | ч.4 ст. 234 |
| Определение конкретных размеров выплачиваемой работникам денежной компенсации при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, в том числе и в случае приостановки работы, по правилам статьи 142 ТК РФ. | ст. 236 |
| **Порядок выдачи зарплаты** |  |
| Установление: конкретных сроков (дней) выплаты заработной платы работникам в учреждении при условии, что заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца; условий выплаты заработной платы (в месте выполнения работы или путем перечисления на указанный работником счет в банке) места и сроков выплаты заработной платы в неденежной форме.  Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (может являться приложением к коллективному договору). | ст. 136 ч. 3,4,6  ст. 136 ч. 2 |
| Определение форм оплаты труда в учреждении (при этом неденежная форма применяется только по письменному заявлению работников и не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы) | ст. 131 ч. 2 |
| Размер денежной компенсации, выплачиваемой работодателем работникам за задержку выплаты заработной платы | ст. 236 |
| **Отпуска** |  |
| Определение дополнительных периодов времени, которые включаются в стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (например, время участия в забастовке, приостановки работы и др.). | ч. 1 ст. 121 |
| Установление порядка и условий предоставления дополнительных отпусков, не предусмотренных федеральными законами | ч. 2 ст. 116 |
| Установление продолжительности, порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем | ч. 1 ст. 119 |
| Установления дополнительных оснований для предоставления работникам отпуска без сохранения заработной платы, в том числе установление работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. | ч. 2 ст. 128;  ст. 263 |
| **Гарантии при забастовках** |  |
| Порядок производства выплат работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять работу и заявившим в письменной форме о начале простоя | ч. 6 и 7 ст. 414 |
| Возможность, размеры и порядок производства компенсационных выплат работникам, участвующим в забастовке | ч. 5 ст. 414 |
| **Гарантии при обучении** |  |
| Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения их вторым профессиям | часть 2  ст. 196 |
| Установление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального, профессионального образования и в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации.  Учитывая, что согласно ч. 1 ст. 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые, то в коллективном договоре может быть предусмотрено предоставление гарантий и компенсаций для работников этого учреждения, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучений их вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях). | ч. 6 ст. 173  ч. 4 ст. 174  ч. 2 ст. 174  ч. 2 ст. 176 |
| **Командировки и разъездной характер работы** |  |
| Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками | ч. 2 ст. 168 |
| Порядок и размеры возмещения расходов в связи с разъездным характером работ | ч. 2 ст. 168.1 |
| **Увольнение** |  |
| Дополнительные случаи выплаты выходных пособий, повышенные размеры выходных пособий | ч. 4 ст. 178 |
| Возможность выплаты выходных пособий работникам, заключившим [трудовой договор](https://www.audit-it.ru/terms/trud/trudovoy_dogovor.html) на срок до двух месяцев | ч. 3 ст. 292 |
| Возможность предложения вакансий в других местностях работникам, не согласным работать в новых условиях | ч. 3 ст. 74 |
| Возможность предложения вакансий в других местностях в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) | ч. 1 ст. 76 |
| Возможность предложения вакансий в других местностях в случае увольнения в связи с сокращением численности (штата) работников или в связи с несоответствием работника занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации | ч. 3 ст. 81 |
| Возможность предложения вакансий в других местностях в случае прекращения трудового договора в связи с восстановлением на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу, дисквалификацией или иным административным наказанием, исключающим возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, истечением срока действия (приостановлением, лишением) специального права, прекращением допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска | ч. 2 ст. 83 |
| Возможность предложения вакансий в других местностях в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных правил его заключения | ч.2 ст. 84 |
| Возможность предложения вакансий в других местностях в случае увольнения женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности | ч.3 ст. 261 |
| Порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя | ч. 4 ст. 82 |
| Дополнительные меры при угрозе массовых увольнений | ч. 4 ст. 180 |
| **«Северные» льготы** |  |
| Установление дополнительных гарантий и компенсаций, предоставляемых лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях исходя из финансовых возможностей работодателя | ч. 2 ст. 313 |
| Установление для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 36-часовой рабочей недели с оплатой в том же размере, что и при полной рабочей неделе, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральным законом. | ст. 320 |
| Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | ч. 8 ст. 325 |
| Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | ч. 5 ст. 326 |
| Установление возмещения для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты стоимости проезда в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания. | ч. 3 ст. 323 |
| **Особенности режима труда и его оплаты творческих работников** |  |
| Продолжительность ежедневной работы (смены) для творческих работников в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством РФ | ч. 4 ст. 94 |
| Порядок работы в ночное время творческих работников в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством РФ | ч. 6 ст. 96 |
| Порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников в соответствии с перечнями категорий этих работников | ч. 4 ст. 113 |
| Условия оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений | ч. 4 ст. 153 |
| Условия оплаты времени творческих работников, (в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений), в течение которого они не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают | ч. 5 ст. 157 |
| **Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора** |  |
| Определение дополнительно к установленному ТК РФ перечню категорий работников учреждения, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников. | ч. 3 ст. 179 |
| Определение дополнительных мер защиты прав работников при возникновении в учреждении угрозы массового увольнения работников при этом критерии массового увольнения в образовательных учреждениях (должны определяться в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ в отраслевом и (или) территориальном соглашениях). | ч. 4 ст. 180 |
| **Профсоюзы и коллективные переговоры** |  |
| Определение условий, обеспечивающих деятельность выборного профсоюзного органа в учреждении: обязательные условия, предусмотренные ч.2 ст.377 ТК РФ; дополнительные улучшающие условия, предусмотренные ч.3 ст.377 ТК РФ; порядок ежемесячного бесплатного перечисления работодателем на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников при наличии письменных заявлений работников; условия и порядок ежемесячного перечисления работодателем на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по письменному их заявлению; порядок и размер оплаты труда руководителя выборного профсоюзного органа за счет средств учреждения. | ст. 32,  ч. 2 и 7 ст. 377 |
| Определение порядка компенсации затрат, связанных с участием в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора представителей профсоюзной организации и иных лиц, а также порядка оплаты услуг экспертов, специалистов и посредников. | ч. 2 ст. 39 |
| Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия неосвобожденных членов выборных профсоюзных органов в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов | ч. 3 ст. 374 |
| Установление дня работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием их в выборный орган первичной профсоюзной организации, тех же трудовых прав, гарантий и льгот, что предусмотрены коллективным договором для других работников учреждения. | ч. 4 ст. 375 |
| Установление компенсационных выплат работникам, участвующим в забастовке (при этом целесообразно предусматривать сохранение заработной платы за время участия в забастовке). | ч. 4 и 5 ст. 414 |

**4.2. Право или обязанность?**

Обязательно ли наличие коллективного договора на предприятии? Каждая из сторон трудовых отношений имеет право заключать коллективный договор. Работникам такое право предоставлено на основании ч.1 ст.21,   
а работодателю – ч.1 ст.22 ТК РФ.

В ТК РФ не содержится требования обязательно заключать коллективный договор. Но в ч.2 ст.36 ТК РФ говорится, что работодатель должен согласиться начать переговоры о заключении коллективного договора и назвать своих представителей, если с такой инициативой выступили представители трудового коллектива. Если ни одна из сторон не направила письменного предложения другой стороне, заключать коллективный договор не нужно. Никакой ответственности за его отсутствие работодатель не несет. Наличие коллективного договора позволяет работодателю оптимизировать решение сразу нескольких проблем.

Во-первых, он помогает стабилизировать отношения с трудовым коллективом. Установление показателей премирования, системы доплат   
и надбавок усиливает мотивацию работников. С другой стороны,   
в коллективный договор может быть включено положение о запрете забастовок, если работодатель выполняет все условия коллективного договора, участия работников в акциях, организованных в случае возникновения «корпоративных войн». Через коллективный договор можно решать вопросы повышения производительности труда, ответственности коллектива и др.

Во-вторых, коллективный договор позволяет существенно сократить объем кадрового документооборота. В небольшой компании работодатель может оговорить все аспекты трудовых отношений в трудовом договоре   
с каждым сотрудником. Но на любом среднем или крупном предприятии   
у работодателя нет возможности контактировать непосредственно с каждым из работников. В этом случае взаимодействие с работниками   
он осуществляет посредством коллективного договора. А в трудовых договорах даются ссылки на общие правила, распространяющиеся на всех сотрудников.

В-третьих, коллективный договор для работодателя - это инструмент управления налоговой нагрузкой по налогу на прибыль, НДФЛ, ЕСН.   
В соответствии с главой 25 Налогового кодекса расходы на оплату труда уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль. В эти расходы помимо зарплаты включаются стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием работников и предусмотренные коллективными договорами (ст. 255 НК РФ).

Отдельно законодатель оговорил, что облагаемую базу по налогу   
на прибыль, например, уменьшают предусмотренные коллективным договором расходы:

- на предоставление бесплатного или льготного питания (п.25 ст.270 НК РФ);

- оплату проезда к месту работы и обратно транспортом общего пользования и специальными маршрутами (п.26 ст.270 НК РФ).

Таким образом, налоговое законодательство поощряет работодателей, заключивших коллективные договоры.

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.

При осуществлении коллективно-договорного регулирования необходимо соблюдать общие требования к содержанию коллективного договора, определяющие его соотношение с иными нормативными актами.

Реализация коллективного договора - это осуществление на практике тех условий, которые составляют его содержание. Его реализация призвана соединить интересы работников и работодателей и создать правовой климат для существования их социально-партнерских отношений, сгладить угрозу социального конфликта. Кроме того, коллективный договор своими нормами улучшает охрану труда, укрепляет дисциплину труда, предусматривает меры морального и материального поощрения за высокопроизводительный   
и качественный труд, бережное отношение к имуществу работодателя и в то же время закрепляет меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, может предусматривать поощрение уже не работающих ветеранов данной организации, улучшать медицинское и культурно-бытовое обслуживание работников и их семей, оказывать помощь семьям   
с малолетними детьми, особенно многодетным, и т. д.

Реальное действие условий коллективного договора ведет   
к устранению конфронтации и установлению социального мира   
в организации, что способствует развитию производства, трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений.

Необходимо добиваться, чтобы правовые нормы коллективного договора были соизмеримы с реальным положением дел на предприятии. Обязательства сторон должны обеспечивать условия для стабильной работы предприятия, его дальнейшего развития, укрепления финансово-экономического положения, повышения технического уровня производства, качества продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, повышения конкурентоспособности. В этом залог сохранения рабочих мест   
и дальнейшего роста жизненного уровня работников и их семей.

**4.3. Условия заключения и регистрации коллективного договора, его действие**

Порядок, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, состав комиссии для коллективных переговоров определяется сторонами и оформляется приказом по предприятию и постановлением профкома.

Работодатель обязан обеспечить профсоюзам возможность доведения разработанных ими проектов коллективного договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, помещения для собраний, конференций.

Проект коллективного договора обсуждается по подразделениям, затем, после учета их замечаний, доработанный проект обсуждается   
и принимается общим собранием трудового коллектива. После утверждения общим собранием коллективный договор подписывается представителями сторон в четырёх экземплярах, один из которых направляется работодателем в соответствующий орган Минтруда России для уведомительной регистрации. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами или со дня, указанного в договоре. Заключается он на срок   
от одного до трех лет. Стороны, заключившие коллективный договор,   
имеют право продлевать его действие на новый срок, но не более чем на три года. Продление срока действия коллективного договора осуществляется по согласию сторон путем проведения коллективных переговоров. Число продлений действия коллективного договора ТК РФ не установлено.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения. Коллективный договор распространяется также на лиц, поступивших на работу после его заключения.

Изменение наименования организации, увольнение руководителя, подписавшего от имени работодателя коллективный договор, не влияет   
на его судьбу. Действие коллективного договора сохраняется.

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.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения   
о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Особые правила установлены для приватизированных предприятий. Открытые акционерные общества, созданные в процессе приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий, соблюдают условия   
и отвечают по обязательствам, которые содержатся в коллективных договорах, действовавших до приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий.

По истечении трех месяцев со дня государственной регистрации открытого акционерного общества, созданного в процессе приватизации имущественного комплекса унитарного предприятия, его работники (представители работников), совет директоров (наблюдательный совет)   
или исполнительный орган открытого акционерного общества могут предложить пересмотреть положения действующего коллективного договора или заключить новый коллективный договор.

Изменение и дополнение коллективного договора производятся   
в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения,   
т. е. в процессе проведения коллективных переговоров. Дополнительные правила могут быть определены сторонами в коллективном договоре.

В течение срока действия коллективного договора все его изменения, дополнения производятся только по взаимному согласию сторон в порядке установленном в договоре.

**Контроль за выполнением** коллективного договора осуществляют его стороны непосредственно или через своих уполномоченных представителей, а также через соответствующий орган Минтруда России.

В соответствии со ст.55 ТК РФ лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Действие коллективного договора, выполнение его условий позволяет гасить трудовые конфликты, снимать напряжённость в трудовых отношениях сторон, предупреждать забастовки, способствует сохранению социального мира в организациях. В этом заинтересованы и работники, и работодатели,   
и государство. Поэтому сторонам социального партнерства важно овладевать навыками ведения коллективных переговоров, повышать профессионализм   
и уровень компетенции в обсуждаемых вопросах, стремиться   
к сотрудничеству в отношениях и осознавать меру своей ответственности.

Таблица 4

**Перечень типовых ошибок, выявляемых при уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. **Нарушение сроков и требований к оформлению коллективного договора и соглашения** | | | | |
| ***№***  ***п/п*** | | ***Типовые ошибки*** | | ***Требования в соответствии с действующими законодательными и нормативно - правовыми актами*** |
| 1.1. | | Коллективный договор, соглашение направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в одном или двух экземплярах.  К соглашению не прикладывается список организаций с указанием численности работников, на которых распространяется действие соглашения. | | **Ст. 40 Трудового кодекса РФ**  Коллективный договор заключается работниками и работодателем в лице их представителей.  Следовательно, на уведомительную регистрацию необходимо направлять три подлинных экземпляра коллективного договора, в том числе один для хранения в органе по труду (согласно приказа министерства занятости, труда и миграции области от 03.08.2012 №180).  **Ст. 45 Трудового кодекса РФ**  Соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.  на уведомительную регистрацию направляются 3 подлинных экземпляра трехстороннего соглашения и 2 подлинных экземпляра двустороннего соглашения, а также дополнительно один подлинный экземпляр для хранения в органе по труду.  Соглашение предоставляется на регистрацию со списком организаций с указанием численности работников, на которых оно распространяется. Список заверяется подписью и печатью представителя работодателей. |
| 1.2. | | Коллективные договоры и соглашения направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в нарушение сроков, установленных ст. 50 Трудового кодекса РФ. | | **Ст. 50 Трудового кодекса РФ**  Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания  направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. |
| 1.3. | | Коллективные договоры и соглашения заключаются на срок, превышающий требования Трудового кодекса Российской Федерации. | | **Ст. 43 Трудового кодекса РФ**  Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.  **Ст. 48 Трудового кодекса РФ**  Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. |
| 1.4 | Нарушение сроков продления действия коллективного договора. Допускаются фразы: «по истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий» или «стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет неограниченное число раз» | | | **ст. 43 Трудового кодекса РФ**  Коллективный договор может быть продлен на срок не более 3 лет. |
| 1. **Ссылка на документы, утратившие силу** | | | | |
| ***№***  ***п/п*** | | | ***Документы, утратившие силу, на которые делаются ссылки*** | ***Действующие документы, на которые необходимо ссылаться в коллективном договоре и соглашении*** |
| ***1. Социальное партнерство*** | | | | |
| 2.1. | | Закон РФ от 11.03.1992 № 2491-1 «О коллективных договорах и соглашениях».  Утратил силу в связи с принятиемФедерального закона от 30.06.2006  № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» | | Часть вторая (раздел II «Социальное партнерство в сфере труда») Трудового кодекса Российской Федерации. |
| 2.2. | | Закон РФ от 23.11.1995 № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»  Утратил силу в связи с принятиемФедерального закона от 30.06.2006  № 90-ФЗ | | Часть пятая (раздел XIII, глава 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров») Трудового кодекса Российской Федерации. |
| ***2. Охрана труда*** | | | | |
| 2.3 | | Федеральный закон РФ от 17.07.1999 №181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»,  Основы законодательства Российской Федерации об охране труда, утвержденные ВС РФ от 06.08.1993 № 5600-1,  Кодекс законов о труде | | Вопросы по обеспечению здоровых и безопасных условий труда регулируются разделом X «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерацииот 30.12.2001 № 197-ФЗ |
| 2.4 | | Приказ Минздрава РФ от 10.12.1996 № 405 «О проведении предваритель-ных и периодических медицинских осмотров работников»;  Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.08.2004 № 83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предваритель-ные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)» | | Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» |
| 2.5 | | Постановление Минтруда РФ от 14.03.1997  № 12 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»;  Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н | | Федеральный закон № 426 от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда» |
| 2.6 | | Постановление Правительства Российской Федерации от 11.03.1999 № 279 «Об утверждении Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве» | | Ст. 227-231 Трудового кодекса Российской Федерации;  Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» |
| 2.7 | | Постановление Минтруда РФ от 30.12.1997 № 69 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики»;  Приказ  Минздравсоцразвтия РФ  от 01.10.2008 № 541н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» | | Приказ Минтруда России от 09.12.2014  № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" |
| 1. **Включение пунктов, не соответствующих действующему трудовому законодательству** | | | | |
| **1. Общие положения** | | | | |
| ***№№***  ***п/п*** | | | ***Типовые ошибки*** | ***Требования в соответствии с действующими законодательными и нормативно - правовыми актами*** |
| 3.1 | | | Коллективный договор распространяется *«только на членов профсоюзов, работников для которых работа является основным местом работы».* | **Ст. 43 Трудового кодекса РФ:**  Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения. |
| **2. Трудовой договор** | | | | |
| ***№№***  ***п/п*** | | ***Типовые ошибки*** | | ***Требования в соответствии с действующими законодательными и нормативно - правовыми актами*** |
| 3.2 | | Устанавливается обязанность представления лицами, принимаемыми на работу, документа, не предусмотренного ст.65 Трудового кодекса Российской Федерации.  ***Пример:***  «При поступлении на работу работник предоставляет трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, а если поступает на работу впервые – справку о последнем занятии, выданную по месту жительства соответствующей жилищно-коммунальной организацией». | | **Ст. 65 Трудового кодекса РФ**  При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;  трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.  В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (например для госслужащих необходимо предъявить справку о сдаче налоговой декларации).  **Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом**, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации. |
| 3.3 | | Устанавливается, что прогулом является отсутствие на рабочем месте без уважительных причин *«более трех часов подряд»* в течение рабочего дня (смены). | | **Ст. 81 Трудового кодекса РФ**  Прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). |
| 3.4 | | Предусматривается, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, *«подпункту "б" пункта 3»* и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации. | | **Ст. 82 Трудового кодекса РФ**  Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным **пунктами 2, 3** или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ. |
| 3. Рабочее время и время отдыха | | | | |
| ***№***  ***п/п*** | ***Типовые ошибки*** | | | ***Требования в соответствии с действующими законодательными и нормативно - правовыми актами*** |
| 3.5 | Устанавливается сокращение нормальной продолжительности рабочего времени для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – *«на 4 часа в неделю» (или «не более 36 часов в неделю»)* | | | **Ст. 92. Трудового кодекса РФ**  Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:  для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю. |
| 3.6 | Предусматривается продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем *менее трех календарных дней*. | | | **Ст. 119 Трудового кодекса РФ**  Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней. |
| 3.7 | Предусматривается установление очередности предоставления отпусков *«администрацией с учетом производственной необходимости и, по возможности, пожеланий работников»; «в конце года».* | | | **Ст. 123 Трудового кодекса РФ**  Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. |
| 3.8 | Предусматривается составление графика отпусков *«не позднее 1 апреля текущего года (февраля следующего, и др.)»* | | | **Ст. 123 Трудового кодекса РФ**  Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно. График отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. |
| 3.9 | Предусматривается срок доведения графика сменности до сведения работников *«не позднее чем за одну (две) недели до введения их в действие».* | | | **Ст. 103 Трудового кодекса РФ**  Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. |
| **4. Оплата труда** | | | | |
| ***№№***  ***п/п*** | ***Типовые ошибки*** | | | ***Требования в соответствии с действующими законодательными и нормативно - правовыми актами*** |
| 3.10 | Предусматривается выплата заработной платы за время отпуска «*не позднее, чем за один день до начала отпуска*». | | | **Ст. 136. Трудового кодекса РФ**  Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. |
| 3.11 | Не установлены периодичность и конкретные дни (даты) выплаты заработной платы.  ***Характерные ошибки:***  Предусматривается:  - выплата заработной платы 1 раз в месяц;  - установление выплаты заработной платы не реже, чем каждые полмесяца, без указания конкретных дат;  - установление выплаты заработной платы в сроки «с» «по» (например, «Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца - с 10 по 15 число и с 20 по 25 число»), без указания конкретных дат. | | | **Ст. 136. Трудового кодекса РФ**  Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.  Формулировки «с», «по», «до» законодательством не предусмотрены.  При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. |
| 3.12 | Предусматривается размер оплаты сверхурочной работы за последующие часы (после первых двух часов) *«в размере, определяемом коллективным договором» без указания конкретных размеров.* | | | **Ст. 152 Трудового кодекса РФ**  Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. |
| 3.13 | Включены требования о предупреждении работником работодателя о начале простоя в *письменной форме.* | | | **Ст. 157. Трудового кодекса РФ**  О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. |
| 3.14 | Предусматривается оплата времени простоя «*по вине работодателя в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада)».* | | | **Ст. 157. Оплата времени простоя**  Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.  Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.  Время простоя по вине работника не оплачивается. |
| 3.15 | Предусматривается выплата заработной платы, уволенным работникам, *в день, установленный для выплаты заработной платы всем работникам.* | | | **Ст. 140. Сроки расчета при увольнении**  При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.  В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в ст. 140 ТК РФ срок выплатить не оспариваемую им сумму. |
| **5. Дисциплина труда** | | | | |  |  |  |
| ***№***  ***п/п*** | ***Замечания*** | | |  |
| 3.16 | Устанавливаются не предусмотренные законодательством дисциплинарные взыскания *(«строгий выговор», «перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или на низшую должность на тот же срок», «предоставление отпуска только в осеннее-зимний период», снижение или не предоставление дней дополнительного оплачиваемого отпуска», «снижение выплаты за непрерывный стаж работы» и др.)* | | | **Ст. 192 Трудового кодекса РФ**  За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:  1) замечание;  2) выговор;  3) увольнение по соответствующим основаниям.  Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.  Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. |
| **IV. К коллективному договору не приложены локальные нормативные акты (приложения к коллективному договору), предусмотренные текстом коллективного договора** | | | | |
| ***№№***  ***п/п*** | ***Наименование приложения*** | | | ***Законодательные и нормативно - правовые акты, в соответствии с которыми должны быть разработаны локальные нормативные акты*** |
| 4.1 | Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предусмотрено предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска | | | **Ст. 119 Трудового кодекса РФ**  Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней. |
| 4.2 | Список производств, профессий и должностей работников с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день | | | **Ст. 117 Трудового кодекса РФ**  Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г.  № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;  **Постановление Правительства РФ** от 20.11.2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда». |
| 4.3 | Перечень профессий (должностей), занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или), опасными и иными особыми условиями труда, которым производятся доплаты в соответствии со ст. 146, 147 ТК РФ и на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.  Ссылка на Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.04.2011г. № 342н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».  Ссылка на Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда». | | | **Ст. 146, 147 Трудового кодекса РФ**  **Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС** от 03.10.1986г.  № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»;  Утратил силу в связи с принятием Федерального закона № 426 от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда».  Утратило силу в связи с изданием [Постановления](consultantplus://offline/ref=B418CC0CD451DEFF362BDA460ABB2BE65A552C955E703114396F74B1B9AF234BD81F08B6191B94E255W9J) Правительства РФ от 30.07.2014 N 726, [вступившего](consultantplus://offline/ref=B418CC0CD451DEFF362BDA460ABB2BE659512E955C7B6C1E313678B3BEA07C5CDF5604B7191B9C5EW2J) в силу по истечении 7 дней после дня официального опубликования (опубликовано 04.08.2014)  С 1 января 2014 года Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=67EE4069FF3ADAA30E19E44BF2AA11FB2B9597FD79317086AB5C8965D12D298F17E432E79254316EW5X5J) от 28.12.2013 N 421-ФЗ в Трудовой кодекс РФ внесены изменения, в соответствии с которыми частично изменены условия предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в частности аттестация рабочих мест по условиям труда заменена на [специальную оценку условий труда](consultantplus://offline/ref=67EE4069FF3ADAA30E19E44BF2AA11FB2B9695FD7C377086AB5C8965D1W2XDJ). О применении результатов аттестации рабочих мест, проведенной в соответствии с ранее действовавшим [порядком](consultantplus://offline/ref=67EE4069FF3ADAA30E19E44BF2AA11FB2B9490F0793B7086AB5C8965D12D298F17E432E792543067W5X6J), см. [часть 4 статьи 27](consultantplus://offline/ref=67EE4069FF3ADAA30E19E44BF2AA11FB2B9695FD7C377086AB5C8965D12D298F17E432E792543367W5X5J) Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ. |
| 4.4 | Перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрена выдача смывающих и обезвреживающих средств | | | **Ст. 212 Трудового кодекса РФ;**  Постановление Минтруда России  от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении норм бесплатной выдачи работников смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами». |
| 4.5 | Нормы бесплатной выдачи работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | | | **Ст. 221 Трудового кодекса РФ;**  Постановление Минтруда России от 1 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;  Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;  Постановление Минтруда РФ  от 1 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами защиты»:  **Ст. 215 Трудового кодекса РФ;**  «… средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия». |
| 4.6 | Перечень профессий (видов работ) с вредными условиями труда, дающих право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов  Перечень профессий (видов работ) с особо вредными условиями труда, дающих право на бесплатное получение лечебно-профилактичес-кого питания | | | **Ст. 222 Трудового кодекса РФ;**  **Приказ Минздрава РФ** от 16 февраля 2009 г. № 45н г. «Об утверждение норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или другими равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребления молока или других равноценных пищевых продуктов»;  **Постановление Минтруда России**  от 16 февраля 2009 г. № 46н «Об утверждении перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания». |

**Учет мнения представительного органа работников**

В ТК РФ содержится принципиально новая форма участия работников в управлении организацией, которая отличается от ранее существовавшего института согласования, а именно - учет мнения представительного органа работников. Мнение учитывается в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами, иными нормативными актами, а также коллективным договором. Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными (ст.8).

Круг вопросов, по которым должно быть учтено мнение профсоюзов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права достаточно широк (около 20 статей). Вот наиболее существенные   
из них:

* введение режима неполного рабочего времени (ст.73);
* привлечение к сверхурочным работам (ст.99);
* разделение рабочего дня на части (ст.105);
* привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст.113);
* очередность предоставления ежегодных отпусков (ст.123);
* система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и других случаях (ст.135);
* форма расчетного листка (ст.136);
* различные системы премирования, стимулирующих доплат   
  и надбавок (ст.144);
* конкретные размеры повышенной заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (ст.147);
* введение, замена, пересмотр норм труда (ст.162);
* применение систем нормирования труда (ст159);
* принятие мер при угрозе массовых увольнений (ст.180);
* правила внутреннего трудового распорядка (ст.190);

- применение дисциплинарного взыскания (ст.193);

* формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196);
* разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст.212);
* иные вопросы, предусмотренные коллективным договором.

**5.4. Порядок учета мнения профсоюзного комитета при принятии работодателем локальных нормативных актов**

**При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязан осуществить процедуру учета мнения не любого выборного профоргана, действующего в организации, а только представительного профоргана (представляющего интересы всех или большинства работников данной организации).** К представительным органам работников относится выборный профсоюзный орган профорганизации (профсоюзный комитет), который объединяет более половины работников организации, либо которой работники организации на общем собрании (конференции) поручили представление своих интересов.

**Ст. 372 ТК РФ**, регулирует отношения работодателя и выборного профсоюзного органа по разработке и принятию локального нормативного акта, которая **содержит определенные действия**:

- **работодатель самостоятельно разрабатывает проект** локального нормативного правового акта, который, по его мнению, необходим   
для организации.

- разработав проект локального нормативного акта, **работодатель обязан подготовить письменное обоснование содержания такого акта**, смысл которого сводится к необходимости его принятия, соответствия действующему законодательству и уже работающим локальным нормативным правовым актам в организации.

- **работодатель обязан направить проект локального нормативного правового акта и обоснование необходимости его принятия в выборный профсоюзный орган**, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации.

- **выборный профсоюзный орган**, представляющий интересы всех или большинства работников организации, **обязан в течение пяти рабочих дней**   
с момента получения проекта локального нормативного правового акта **коллективно выработать свое мотивированное заключение по нему   
в письменной форме и направить работодателю**. Пропуск пятидневного срока, несвоевременное представление работодателю мотивированного мнения позволяет ему принять локальный нормативный правовой акт. Но это вовсе не значит, что в случае его несоответствия действующему законодательству он не может быть обжалован и отменен (например, судом).

Хотя в ч.2 ст.372 ТК РФ не упоминается о мотивированном обосновании работодателем проекта локального нормативного правового акта, но с учетом ее содержания следует считать начало течения указанного срока со дня получения профкомом не только проекта, но и письменного обоснования необходимости, законности разработки и принятия данного локального нормативного правового акта. Поэтому **представление только проекта без обоснования или обоснования без точного и полного проекта локального нормативного акта не является основанием для начала течения пятидневного срока в соответствии с п. 1 ст.14 ТК РФ.**

**Мотивированное мнение** по проекту локального нормативного правового акта **должно быть принято на правомочном заседании профкома**   
и соответственно **оформлено его протоколом**. Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа может иметь форму выписки из решения профкома. На такое заседание целесообразно приглашать работодателя,   
его представителей, занимавшихся разработкой проекта локального нормативного правового акта.

В мотивированном мнении выборного профсоюзного органа могут содержаться наряду с согласием (одобрением) и предложения по совершенствованию **проекта** локального нормативного правового акта.   
В этом случае **работодатель, также, как и при отклонении проекта, профкомом, обязан соблюсти следующие условия**:

- получив в установленный законом срок письменное мотивированное мнение профкома о полном или частичном несогласии с проектом локального нормативного правового акта, **работодатель может согласиться   
с ним или в течение трех дней провести с выборным профсоюзным органом консультации для преодоления возникших разногласий**. При этом следует иметь в виду, что консультации должны проводиться не с каждым членом профкома или его председателем, а с выборным профсоюзным органом   
в целом, т.е. должно состояться расширенное заседание профкома.

Законодатель не указал, в каких днях исчисляется трехдневный срок (рабочих или календарных). Нет на этот счет указаний и в ст.14 ТК РФ. Поэтому с учетом содержания ч.3 ст.373 ТК РФ трехдневный срок следует исчислять в рабочих днях.

**Организация дополнительных консультаций возложена   
на работодателя**, который обязан проявить инициативу и обеспечить техническое оснащение их проведения. Процесс проведения консультаций представляет собой переговоры представителей сторон. ТК РФ   
не устанавливает каких-либо формальных требований к организации переговорного процесса, оставляя решение вопросов на усмотрение сторон. Поэтому каждая из сторон вправе уполномочить на участие в переговорах   
и неодинаковое число представителей. Вопросы о конкретном времени   
и месте проведения переговоров решаются по соглашению сторон.

Часть 3 ст.372 ТК РФ отводит на проведение дополнительных консультаций три дня, исчисляемых с момента получения работодателем мотивированного мнения выборного представительного органа. Стороны по соглашению между собой вправе увеличить срок их проведения. **Результат консультаций (достижение согласия или констатация разногласий) оформляется протоколом, подписание которого означает завершение данного этапа учета мнения выборного профоргана.**

Целесообразно составлять протокол разногласий и в случае одобрения конечного варианта локального нормативного акта с внесенными в него изменениями, уточнениями и т.п. В этом случае не требуется составления профкомом нового варианта мотивированного мнения, что позволяет работодателю при любом исходе консультаций принять обсуждавшийся проект локального нормативного правового акта, а в случае спора - точно определить позиции сторон до его возникновения.

**Профсоюзный орган вправе обжаловать не одобренный им,   
но принятый работодателем проект локального нормативного правового акта.** Приказ об утверждении проекта локального нормативного правового акта должен быть признан незаконным, юридически ничтожным со всеми вытекающими из этого последствиями. Так, вступивший в силу, а затем отмененный локальный нормативный правовой акт обычно вызывает ряд правовых последствий в период своего действия (например, выплату премии или, наоборот, депремирование ряда работников). Как известно, заработная плата, в том числе и премия, излишне выплаченная работнику при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов, не может быть с него взыскана (ст.137 ТК РФ). Но если нормативным правовым актом были отменены ранее полагавшиеся работнику выплаты,   
то в результате отмены этого локального акта у работника возникает право требовать их восстановления. Период и сроки отмены могут быть значительными.

В законе не указан срок, в течение которого обжалуется утвержденный с нарушением рассмотренной процедуры принятия локальный нормативный правовой акт. **Не установлен в законе и жалобщик, т.е. субъект, который правомочен обратиться за защитой прав. Это может быть не только профком, но и любой работник организации, который считает, что принятый работодателем локальный нормативный акт ухудшает его правовое положение по сравнению с действующим законодательством о труде,   
т.е. противоречит ч.4 ст.8 ТК РФ.**

Часть 5 ст.372 ТК РФ определяет процедурные особенности рассмотрения жалобы (заявления) выборного профоргана, поданной в орган государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства   
о труде. **Государственная инспекция труда обязана провести проверку правомерности принятия локального нормативного акта в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления).** Если в ходе проверки будут выявлены факты нарушения законодательства, должностное лицо государственной инспекции труда обязано выдать работодателю предписание об отмене локального нормативного акта. **Данное предписание обязательно для исполнения**.

Трудовым кодексом предусмотрена возможность усиления роли представительного органа Работников (профсоюзов) в принятии работодателями локальных нормативных актов и определено, что **коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию   
с представительным органом работников**. То есть закон допускает возможность того, что в коллективных договорах и соглашениях устанавливается порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников, а не с учетом их мнения. Тем самым работодатель берет на себя обязанность согласовывать (а не просто учитывать мнения) локальный нормативный акт с органом, представляющим работников. **При согласовании с представительным органом работников, в отличие от учета мнения, локальный нормативный акт, не одобренный представительным органом, не может быть принят работодателем**. Согласование оформляется протоколом заседания профкома.

**Примерный образец**

**Обращение**

**о запросе мотивированного мнения выборного профсоюзного органа   
в соответствии со ст.372 Трудового кодекса РФ**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

             (наименование организации - работодателя)

направляет проект \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование локального нормативного акта работодателя)

и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение пяти рабочих дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по данному проекту нормативного акта.

 Приложение на \_\_\_\_\_\_ листах.

Руководитель организации                          \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Примечание: ***обращение печатается на фирменном бланке организации*** (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения) ***и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.***

**Примерный образец мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации по проекту локального нормативного акта.**

Дата и исходящий номер документа

#### **Руководителю работодателя**

##### **Выписка из решения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(наименование выборного профоргана профсоюзной организации)

**О мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(наименование проекта локального нормативного акта работодателя)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Слушали: Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом

Обращение работодателя № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_г.

По проекту \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                          (наименование локального нормативного акта работодателя)

и обоснование к нему, документы, подтверждающие необходимость и законность издания данного нормативного акта работодателем.

На заседании (наименование выборного профоргана) «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г. на основании ст.371, 372 ТК РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором при подготовке проекта \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование проекта локального нормативного акта работодателя)

и утверждено следующее мотивированное мнение:

###### **МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование выборной профорганизации)

по проекту \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Представленный работодателем проект \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

и приложенные к нему документы, подтверждающие (не подтверждающие) правомерность его принятия.

Проект соответствует (не соответствует) требованиям установленным ст.\_\_\_\_ ТК РФ, ст.\_\_\_\_\_ иного федерального закона, пунктам \_\_\_\_\_ соглашения, пунктам \_\_\_\_ Коллективного договора, не нарушает (нарушает) условий индивидуальных трудовых договоров работников организации.

Иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемых изменениям и т.д. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

На основании изложенного \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ считаем

(наименование профоргана)

возможным (невозможным) принятие работодателем \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(наименование проекта локального нормативного акта)

 Формулировки могут быть такие:

- Профсоюзный комитет согласен с проектом инструкции по охране труда для регулировщиков радиоаппаратуры;

- Профсоюзный комитет считает, что в локальный нормативный акт, регулирующий передачу персональных данных работников, необходимо внести изменения: в \_\_\_\_\_ исключить подразделения, которые не осуществляют работу с персоналом

- Профсоюзный комитет не согласен с проектом Положения, предусматривающий организацию работ на оздоровительной базе вахтовым методом. Это не соответствует положением о вахтовом методе организации работ от \_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_, так как перечень предприятий, организаций и объектов на которых может применяться вахтовый метод, не содержит оздоровительных баз и подобных организаций».

Председатель

первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

М.П.  (подпись)  (расшифровка подписи)

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_ г.

(наименование выборного органа)

получил\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_              \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

        (подпись работодателя)                                 (расшифровка подписи)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г.

Таблица 5

**ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ,**

**при решении которых в соответствии с Трудовым Кодексом**

**Российской Федерации учитывается мотивированное мнение или**

**согласие профсоюзного (выборного) органа**

|  |  |
| --- | --- |
| Ст. 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем. | Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.  В случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.  Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органов работников.  Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права |
| Ст. 39. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллек-тивных переговорах. | Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период переговоров не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство |
| СТ. 73. Изменение существенных условий трудового договора. | Введение режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа.  Отмена режима неполного рабочего времени производится с учетом мнения представительного органа работников организации. |
| Ст. 82. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. | Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст.81 TK РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации.  При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа. |
| Ст. 99. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) | В других случаях (помимо перечисленных в статье) привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.  При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. |
| Ст. 103. Сменная работа. | При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. |
| Ст. 105. Разделение рабочего дня на части | Такое разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. |
| Ст. 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни | В других случаях (помимо перечисленных в статье) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. |
| Ст. 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. | Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом [результатов](consultantplus://offline/ref=3927CEB4F94A6EA0E5C60FCD4D0F9E0AFE966782C9F01B19314B1F66AEDCD39B41DD1A7718303A1FwCZ7N) специальной оценки условий труда.  На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами. |
| Ст. 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. | Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. |
| Ст. 135. Установление заработной платы. | Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания РФ проекта ФЗ о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период разрабатывает [единые рекомендации](consultantplus://offline/ref=D2F4699F86D8C3249AD89095F021AD65B0B22433CDCFE6DA6A3BB457DDUBd7N) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.  Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.  Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. |
| Ст. 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. | Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников. |
| Ст. 144. Системы оплаты труда | [Системы оплаты](consultantplus://offline/ref=AB1701E1F46B90D6B3DB115665FB864183FBA5F5EDA110D4A931A86DDCD8D80E4D71CA887F3B1530A2l1N) труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, субъектов РФ.  Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом государственных гарантий по оплате труда, [рекомендаций](consultantplus://offline/ref=72E91928F00A0AA26DEBAA1B963B5E63D607485B24FC80DA5348C83C152Dt5N) РТК и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей. |
| Ст. 147. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда. | Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором. |
| Ст. 154. Оплата труда в ночное время. | Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором. |
| Ст. 159. Общие положения. | Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа или устанавливаемых коллективным договором. |
| Ст. 162. Введение, замена и пересмотр норм труда. | Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. |
| Ст. 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации. | При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением. |
| Ст. 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации | Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. |
| Ст. 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке  кадров. | Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. |
| Ст. 299. Продолжительность вахты. | Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных субъектах работодателем с учетом мнения представительного органа данной организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев. |
| Ст. 301. Режим труда и отдыха при работе вахтовым методом | Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируется графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. |
| Ст. 350. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников | Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства РФ, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профсоюза и объединения работодателей. |
| Ст. 351. Особенности регулирования труда [творческих работников](consultantplus://offline/ref=8FF13B6143706E163BFDE3A56355CD87FB23301A4B92E7F6049464CEC301A2094AC3046C5F3124d328N) | Особенности регулирования труда [творческих работников](consultantplus://offline/ref=4CFBFA931D1F92744C769CE89B5010709A8B4900A032E6568C6F4D9510485694E5595120738544XC36N) устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. |
| Ст. 371. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа. | Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ. |
| Ст. 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного профоргана при расторжении трудового договора по инициативе работодателя | Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. |
| Ст. 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденных от основной работы. | Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пункта 5 ст.81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных, органов организации, её структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. |
| Ст. 376. Гарантии права на труд работникам, являющимся членам выборного профсоюзного органа. | Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пункту 2, подпунктом «б» пункта 3 и п.5 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ. |

Таблица 6

**ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ,**

**решение которых в соответствии с Трудовым Кодексом   
Российской Федерации производится с участием профсоюзных органов**

|  |  |
| --- | --- |
| Ст. 1.  Цели и задачи трудового законодательства. | - Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений по:  - участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;  - надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда). |
| Ст. 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. | Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений признаются:  - обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профсоюзы и вступать в них;  - обеспечение права представителей профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;  - социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с ними. |
| Ст. 29. Представители работников. | Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.  Интересы работников организации при проведении коллекторных 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.  Интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов. |
| Ст. 30. Представители интересов работников не являющихся членами профсоюза | Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. |
| Ст. 31. Иные представители работников | При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю. |
| Ст. 35. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. | Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях (федеральном, региональном, территориальном, отраслевом, локальном) на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделённых необходимыми полномочиями представителей сторон. |
| Ст. 37. Порядок ведения коллективных переговоров. | При наличии в организации двух и более первичных профсоюзных организаций ими создаётся единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации.  Если единый представительный орган не создан в течение пяти календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации осуществляет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников.  Если ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием определяет первичную профсоюзную организацию, которой поручается формирование представительного органа.  В случаях, предусмотренных частями третьей и четвертой настоящей статьи, за иными первичными профсоюзными организациями сохраняется право направить своих представителей в состав представительного органа до момента подписания коллективного договора.  Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне РФ, субъекта РФ, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов). |
| Ст. 53. Основные формы участия работников в управлении организацией  федерации. | Основными формами участия работников в управлении организацией являются:  - учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;  - участие в разработке и принятии коллективных договоров;  - и другие формы |
| Ст. 82. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. | При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.  В организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. |
| Ст. 139. Исчисление средней заработной платы. | Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьёй, определяются Правительством РФ с участием мнения РТК по урегулированию социально-трудовых отношений. |
| Ст. 147. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. | Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](consultantplus://offline/ref=513819624B5212D9040ECD440297F5991555455C84384305FF9FAB47A082F806A0E80ACCC417V9JCO) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. |
| Ст. 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни. | Оплата труда в выходные и праздничные нерабочие дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством РФ с учетом мнения РТК по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании трудового договора, коллективного договора или локального нормативного акта организации, трудового договора. |
| Ст. 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда. | Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти РФ, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда. |
| Ст. 228 ч. 1  Порядок извещения о несчастных случаях | При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.  О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех суток после получения сведений об этом направляет извещение по установленной [форме](consultantplus://offline/ref=F6777133808C670B3E639B7E7DF2A4EE4271DD32533EABCEA23402A7591B7AB91E0676D825FA334Av2VAO) в соответствующие территориальные органы федерального органа исполнительной власти, территориальное объединение организаций профсоюзов. |
| Ст. 229. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. | Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав [комиссии](consultantplus://offline/ref=8D042BB5116FACA6A515878C972512C0EFACCC49B9A3DCF8493C0F818B3A4384819E7A6178538492o5ZEO) включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.  Для расследования - группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор по охране, труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов. Работодатель образует комиссию и утверждает её состав во главе с государственным инспектором по охране труда. |
| Ст. 230. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет. | О несчастных случаях на производстве, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (уполномоченный им представитель) сообщает в соответствующую государственную инспекцию труда, о страховых случаях - в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя), в соответствующий профсоюзный орган, а если они произошли на объектах, подконтрольных территориальным органам соответствующего федерального надзора, - в эти органы.  Государственный инспектор по охране труда при выявлении скрытого несчастного случая на производстве, поступлении жалобы, иного обращения пострадавшего, его доверенного лица или родственников погибшего в результате несчастного случая о несогласии их с выводами комиссии по расследованию, а также при поступлении от работодателя (уполномоченного им представителя) информации о последствиях несчастного случая на производстве по окончании временной нетрудоспособности пострадавшего проводит расследование несчастного случая на производстве в соответствии с требованиями настоящей главы независимо от срока давности несчастного случая, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости - представителя другого органа государственного надзора. |
| Ст. 412. обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки | Перечень минимума необходимых работ (услуг) в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. В случае если в отрасли (подотрасли) экономики действуют несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством РФ.  Орган исполнительной власти субъекта РФ на основе перечня минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями профорганизаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта РФ. |

Таблица 7

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ трудовые права и льготы**

**членам Профсоюза**

Помимо социально-трудовых прав и гарантий, установленных всем работникам Трудовым кодексом Российской Федерации, работникам — членам Профсоюза полагаются дополнительные трудовые права и льготы, гарантированные трудовым законодательством, а также Федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз).

Помимо социальных льгот, предоставляемых всем сотрудникам локальными нормативными актами работодателя, члены Профсоюза имеют право на дополнительные социальные льготы, установленные нормативными документами и решениями профсоюзных органов.

Члены профсоюзного актива обладают повышенными трудовыми правами и льготами.

|  |  |
| --- | --- |
| **Законодательные и социальные гарантии** | **Нормативные акты, содержащие нормы** |
| Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя не допускается без учета мнения (согласия) выборного профсоюзного органа в случаях:  сокращения численности и/или штата работников организации;  несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;  неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. | п. 5 ч. 1 ст. 81, ст. 82, ст.373, ст. 374 ТК РФ. |
| Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.  Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.  Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгрупоргов - соответствующего органа подразделения организации (при его отсутствии - соответствующего профсоюзного органа в организации), а руководителей и членов профсоюзных органов в организации, профорганизаторов - только с предварительного согласия соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.  Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.  Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором, соглашением.  Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением. | Статья 25  Федеральный закон  N 10-ФЗ  «О профсоюзах»  Статья 25  Федеральный закон  N 10-ФЗ  «О профсоюзах» |
| Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации.  При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации организации профсоюз сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.  Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.  Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением. | Статья 26  Федеральный закон  N 10-ФЗ  «О профсоюзах» |
| Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном пунктом 3 статьи 25 настоящего Федерального закона. | Статья 27  Федеральный закон  N 10-ФЗ  «О профсоюзах» |
| Члены профсоюза имеют право на:  защиту Профсоюзом при увольнении по инициативе работодателя;  защиту Профсоюзом в случаях необоснованных изменений условий труда и его оплаты, режима работы, графика отпусков, отказе в предоставлении льгот и компенсаций, установленных законодательством РФ и локальными нормативными актами работодателя, других необоснованных нарушений трудовых прав;  содействие Профсоюза в решении вопросов, связанных с охраной труда, возмещением ущерба, причиненного здоровью при исполнении трудовых обязанностей, необходимости восстановления непрерывного трудового стажа, подготовке документов на присвоение звания «Ветеран труда» и др.;  правовую помощь Профсоюза в разрешении трудовых споров, представительство и защиту в судебных органах;  юридические консультации по любым вопросам трудового, налогового, жилищного, пенсионного законодательства, охраны труда, социального страхования и занятости;  содействие в трудоустройстве;  сохранение членства в Профсоюзе и соответственно всех прав и льгот членов профсоюза после увольнения в связи с выходом на пенсию и по другим уважительным причинам (членские взносы с неработающих пенсионеров не взимаются, с временно неработающих составляют 1% от МРОТ). | Устав Профсоюза  ст. 7  Устав Профсоюза  п. 4, ст.16  Устав Профсоюза  ст.12 |
| Обращаться в любой выборный орган Профсоюза для получения бесплатной консультации, юридической помощи, защиты своих профессиональных, служебных и социально-трудовых прав и интересов | Устав Профсоюза  п. 1, ст.16 |
| Получать в установленном порядке из средств Профсоюза материальную помощь, поощрительные выплаты и другие льготы, предоставляемые Профсоюзом своим членам, пользоваться фондами Профсоюза | Устав Профсоюза  п.7, ст. 16 |
| Профсоюзные кадры и активисты имеют возможность получить высшее профессиональное образование, второе высшее образование, повысить свою квалификацию или окончить аспирантуру в Академии труда и социальных отношений, а также в Санкт-Петербургском гуманитарном Университете по квотам Федерации Независимых Профсоюзов России и их филиалах, выделяемых по ходатайству Профсоюза | Приложение №3  к Концепции кадровой политики  в Профсоюзе |
| Назначение именных профсоюзных стипендий студентам – профсоюзным активистам, заключение договоров со студентами, получающими образование в высших учебных заведениях по квотам и с частичной оплатой обучения за счет профсоюзных средств | Приложение №3  к Концепции кадровой политики  в Профсоюзе |
| Профсоюз учреждает стипендии для студентов высших учебных заведений, образовательных учреждений среднего профессионального образования и учащимся профессиональных училищ, будущих специалистов для работы в государственных и муниципальных органах и организациях общественного обслуживания, являющихся членами Профсоюза | Положение о стипендиях Профсоюза |
| Предоставление денежной выплаты членам Профсоюза при несчастном случае на производстве, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть | **Положение**  **о денежных выплатах членам Профсоюза при несчастном случае на производстве, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть** |
| Дополнительное страхование региональных организаций Профсоюза | Устав Профсоюза  ст. 7  В соответствии  с нормативными документами региональной организации Профсоюза |
| Страховое денежное вознаграждение, выплата |
| Подготовка, переподготовка, повышение квалификации, дополнительное профессиональное образование профсоюзных работников и профсоюзного актива, участие в обучающих семинарах, видео-конференциях |
| Получение льготных абонементов в партнерских учреждениях (фитнесс, бассейн и т.д..) |
| Получение льготных санаторно-курортных путевок в профсоюзные здравницы со скидкой (в т.ч. для членов семей) |
| Приобретение льготных путевок для детей |
| Участие в спартакиадах и спортивных турнирах, проводимых организацией Профсоюза, с получением памятных сувениров и наград, включая денежные премии |
| Участие (в т.ч. членов семей) в различных творческих и профессиональных конкурсах, проводимых региональной организацией Профсоюза и вышестоящими организациями Профсоюза, с получением памятных сувениров и наград, включая денежные премии |
| Участие (в т.ч. членов семей) в корпоративных экскурсиях и турах, организуемых организацией Профсоюза |
| Получение от организации Профсоюза бесплатных билетов для многодетных и неполных семей на детские представления в дни весенних и осенних школьных каникул |
| Получение подарков к праздничным датам, в т.ч. для детей |
| Участие в дисконтных программах, бесплатное предоставление дисконтных карт, предоставление скидок на услуги у партнеров и т.д. | По инициативе профсоюзных органов в интересах членов профсоюза и их семей могут разрабатываются дополнительные социальные проекты и предоставляться иные возможности |