ПРИКАЗ

МИНИСТЕРСТВА ПО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ И ТРУДУ

ПРИДНЕСТРВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

от 17 мая 2018 года № 551 (САЗ 18-29)

Об утверждении Методических рекомендаций по подготовке,

заключению и регистрации коллективного договора

Согласован: Государственная служба надзора

Министерства юстиции Приднестровской Молдавской Республики

Федерация профсоюзов Приднестровья

Союз промышленников, аграриев и

предпринимателей Приднестровья

В соответствии с Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республикиот 19 июля 2002 года № 161-З-III (САЗ 02-29) с изменениями и дополнениями, внесенными законами Приднестровской Молдавской Республики от 7 июля 2003 года № 305-ЗИД-III (САЗ 03-28), от 1 октября 2003 года № 338-ЗД-III (САЗ 03-40), от 11 июня 2004 года № 424-ЗИ-III (САЗ 04-24), от 6 июля 2004 года № 441-ЗИ-III (САЗ 04-28), от 23 июля 2004 года № 442-ЗИД-III (САЗ 04-30), от 5 октября 2004 года № 475-ЗИД-III (САЗ 04-41), от 2 ноября 2004 года № 485-ЗИД-III (САЗ 04-45), от 17 декабря 2004 года № 505-ЗИ-III (САЗ 04-51), от 27 декабря 2004 года № 509-ЗИ-III (САЗ 05-1), от 10 марта 2006 года № 9-ЗИД-IV (САЗ 06-11), от 22 ноября 2006 года № 121-ЗД-IV (САЗ 06-48), от 27 декабря 2006 года № 139-ЗИ-IV (САЗ 07-1), от 26 марта 2007 года № 193-ЗИД-IV (САЗ 07-14), от 26 сентября 2007 года № 295-ЗИД-IV (САЗ 07-40), от 27 сентября 2007 года № 298-ЗИ-IV (САЗ 07-40), от 25 декабря 2007 года № 369-ЗИ-IV (САЗ 07-53), от 18 ноября 2008 года № 587-ЗИ-IV (САЗ 08-46), от 24 декабря 2008 года № 625-ЗИ-IV (САЗ 08-51), от 21 января 2009 года № 655-ЗИД-IV (САЗ 09-4), от 8 апреля 2009 года № 710-ЗД-IV (САЗ 09-15), от 18 июня 2009 года № 781-ЗИ-IV (САЗ 09-25), от 6 августа 2009 года № 830-ЗИ-IV (САЗ 09-32), от 30 декабря 2009 года № 939-ЗИД-IV (САЗ 10-1), от 14 апреля 2010 года № 50-ЗД-IV (САЗ 10-15), от 4 июня 2010 года № 94-ЗИД-IV (САЗ 10-22), от 13 июля 2010 года № 128-ЗИ-IV (САЗ 10-28), от 27 мая 2011 года № 76-ЗИ-V (САЗ 11-21), от 6 июля 2011 года № 95-ЗИ-V (САЗ 11-27), от 22 ноября 2011 года № 207-ЗИ-V (САЗ 11-47), от 28 декабря 2011 года № 259-ЗД-V (САЗ 12-1,1), от 20 февраля 2012 года № 10-ЗД-V (САЗ 12-9), от 3 мая 2012 года № 58-ЗД-V (САЗ 12-19), от 31 июля 2012 года № 151-ЗИД-V (САЗ 12-32), от 16 ноября 2012 года № 223-ЗИ-V (САЗ 12-47), от 12 декабря 2012 года № 241-ЗИД-V (САЗ 12-51) с изменением, внесенным Законом Приднестровской Молдавской Республики от 29 августа 2013 года № 183-ЗИ-V (САЗ 13-34), от 16 января 2013 года № 3-ЗИ-V (САЗ 13-2), от 28 марта 2013 года № 83-ЗИ-V (САЗ 13-12), от 25 мая 2013 года № 106-ЗИД-V (САЗ 13-20), от 31 июля 2013 года № 177-ЗИД-V (САЗ 13-30), от 20 ноября 2013 года № 240-ЗИД-V (САЗ 13-46), от 27 ноября 2013 года № 250-ЗИД-V (САЗ 13-47), от 14 января 2014 года № 1-ЗИ-V (САЗ 14-3), от 17 апреля 2014 года № 86-ЗИД-V (САЗ 14-16), от 1 июля 2014 года № 123-ЗИ-V (САЗ 14-27), от 4 декабря 2014 года № 190-ЗИ-V (САЗ 14-49), от 4 декабря 2014 года № 196-ЗИ-V (САЗ 14-49), от 18 мая 2015 года № 83-ЗИД-V (САЗ 15-21), от 30 июня 2015 года № 104-ЗИ-V (САЗ 15-27), от 11 апреля 2016 года № 110-ЗИД-VI (САЗ 16-15), от 25 июля 2016 года № 181-ЗИ-VI (САЗ 16-30), от 1 марта 2017 года № 42-ЗИ-VI (САЗ 17-10), от 7 апреля 2017 года № 74-ЗИ-VI (САЗ 17-15), от 2 июня 2017 года № 125-ЗИ-VI (САЗ 17-23,1), от 19 июня 2017 года № 139-ЗИ-VI (САЗ 17-25), от 17 октября 2017 года № 268-ЗИ-VI (САЗ 17-43), от 1 ноября 2017 года № 282-ЗИД-VI (САЗ 17-45),от 18 декабря 2017 года № 371-ЗИД-VI (САЗ 17-52), от 11 января 2018 года № 9-ЗИД-VI (САЗ 18-2), от 3 февраля 2018 года № 28-ЗД-VI (САЗ 18-5), от 1 марта 2018 года № 58-ЗИД-VI(САЗ 18-9), от 21 марта 2018 года № 75-ЗД-VI (САЗ 18-12), Постановлением Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 6 апреля 2017 года № 61 «Об утверждении Положения, структуры и предельной штатной численности Министерства по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики» (САЗ 17-15) с изменениями, внесеннымипостановлениями Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 26 мая 2017 года № 111 (САЗ 17-23), от 4 октября 2017 года№ 258 (САЗ 17-41), Приказом Министерства по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики от 9 июня 2009 года № 242 «Об утверждении Порядка проведения уведомительной регистрации коллективных договоров, соглашений и образца штампа о регистрации коллективного договора, соглашения» (регистрационный № 4896 от 1 июля 2009 года) (САЗ 09-27), с изменениями, внесенными Приказом Министерства экономического развития Приднестровской Молдавской Республики от 3 февраля 2012 года № 46 (регистрационный № 5933 от 3 марта 2012 года) (САЗ 12-10), приказами Министерства по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики от 12 января 2013 года № 3 (регистрационный № 6296 от 29 января 2013 года) (САЗ 13-4), от 19 апреля 2013 года № 49(регистрационный № 6431от 20 мая 2013 года(САЗ 13-20), в целях практической помощи работодателям и работникам при ведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров в организациях независимо от их организационно-правовой формы, п р и к а з ы в а ю:

1.Утвердить Методические рекомендации по подготовке, заключению и регистрации коллективного договора (прилагается).

2. Настоящий Приказ вступает в силу со дня, следующего за днем его официального опубликования.

Министр Е.Н. Куличенко

Приложение

к Приказу Министерства по социальной защите и

труду Приднестровской Молдавской Республики

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_

Методические рекомендации

по подготовке, заключению и регистрации коллективного договора

1. Общие положения

Методические рекомендации по подготовке, заключению и регистрации коллективного договора и Макет коллективного договора (Приложение № 1 к Методическим рекомендациям по подготовке, заключению и регистрации коллективного договора) предназначены для практической помощи работодателям и работникам при ведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров в организациях независимо от их организационно-правовой формы.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Необходимость заключения коллективного договора в обособленном структурном подразделении возникает в силу того, что оно находится вне места нахождения юридического лица, имеет особенности в организации труда.

Коллективный договор обособленного структурного подразделения не должен содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с коллективным договором всей организации.

2. Порядок подготовки и принятия коллективного договора

Трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики предусмотрен порядок подготовки, заключения и регистрации коллективного договора. Ниже определен порядок поэтапно:

Этап 1. Представители сторон для ведения коллективных переговоров по выработке проекта коллективного договора

1. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением представляют:

а) первичная профсоюзная организация;

б) иные представители, избираемые работниками.

В случаях, когда работники не объединены в первичную профсоюзную организацию или первичная профсоюзная организация не объединяет более половины работников и не уполномочена в порядке, установленном Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики, представлять интересы всех работников, то на общем собрании (конференции) работников тайным голосованием может быть избран из числа работников иной работник иной представитель (представительный орган) (статья 31 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики).

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов (пункт 3 статьи 379 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики).

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, исполнительными органами государственной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями (пункт 3 статьи 36 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики).

2. Результаты проведения общего собрания (конференции) коллектива работников (список его представителей) должны быть подтверждены протоколом (Приложение № 2 к Методическим рекомендациям по подготовке, заключению и регистрации коллективного договора).

3. В случае если в организации действует первичная профсоюзная организация возможны 3 (три) варианта избрания представителей работников:

а) вариант 1. При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. 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 (пункт 2 статьи 37 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики);

б) вариант 2. Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа (пункт 3 статьи 37 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики);

в) вариант 3. Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями (пункт 4 статьи 37 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики).

Одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров необходимо известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя и в течение последующих 5 (пяти) рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение 1 (одного) месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров (пункт 5 статьи 37 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики).

4. Интересы работодателя в соответствии с пунктом 1 статьи 33 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора представляют руководитель организации или уполномоченные ими лица в соответствии с трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

В случае признания организации банкротом и открытия конкурсного производства или введения внешнего управления интересы работодателя в коллективно-договорных отношениях представляют конкурсный управляющий или внешний управляющий.

Руководитель филиала, иного обособленного структурного подразделения организации, в котором заключается коллективный договор, представляет интересы работодателя в соответствии с приказом руководителя или уставом организации.

Руководитель организации вправе издать приказ или распоряжение, в котором он полностью или частично делегирует свои полномочия по ведению коллективных переговоров по ведению коллективных переговоров, заключению и изменению коллективного договора другими лицам.

Если передача полномочий им не оформлена, первичной профсоюзной организации или иным представителям работников следует настаивать на личном участии руководителя в переговорах. В противном случае заседания комиссии по подготовке проекта коллективного договора превратятся в пустые дискуссии с людьми, не имеющими права принятия решений, а любые договоренности, достигнутые на таких заседаниях, не будут иметь силы.

Представлять работодателей - государственных и муниципальных предприятий, а также организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, могут органы исполнительной власти и органы местного самоуправления (статья 34 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики).

Этап 2. Инициатива по проведению коллективных переговоров

5. Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон.

6. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны в течение 7 (семи) календарных дней вступить в них (статья 36 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики). В этот срок включаются и нерабочие дни. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день (пункт 4 статьи 14 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики).

7. Уведомление с предложением о начале коллективных переговоров составляется в произвольной форме. В нем рекомендуется сформулировать предложения по срокам, порядку и месту проведения переговоров, указать состав лиц, избранных в комиссию по коллективным переговорам решением профсоюзного органа или иных представителей работников.

Письменное предложение о заключении коллективного договора должно быть направлено способом, позволяющим зафиксировать факт его получения другой стороной (вручение уполномоченному лицу под роспись, направление почтовой связью с уведомлением и др.). Согласие она должна выразить в письменной форме с указанием своих представителей и их полномочий. День, следующий за днем получения инициатором ответа, является днем начала коллективных переговоров (пункт 2 статьи 36 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики).

8. Примерный текст предложения о начале коллективных переговоров со стороны представителей работников приведен в Приложении № 3 к Методическим рекомендациям по подготовке, заключению и регистрации коллективного договора.

Образец ответа на предложение о начале коллективных переговоров приведен в Приложении № 4 к Методическим рекомендациям по подготовке, заключению и регистрации коллективного договора.

Этап 3. Создание комиссии по ведению коллективных переговоров

9. Представители сторон, вступившие в переговоры, должны создать комиссию на равноправной основе, которая будет определять сроки, место, порядок проведения переговоров и разработки проекта коллективного договора и его заключения (пункт10 статьи 37 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики). Ей же поручается подготовить проект коллективного договора (пункты 1 и 7 статьи 35 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики).

10. Лиц, направляемых для работы в комиссии, каждая из сторон определяет самостоятельно, в рамках договоренностей о ее количественном составе.

Создание комиссии оформляется приказом руководителя организации по согласованию с представителем работников (Приложение № 5 к Методическим рекомендациям по подготовке, заключению и регистрации коллективного договора).

11. Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки влечет наложение административного штрафа в размере до 150 (ста пятидесяти) РУ МЗП (статья 5.34 Кодекса Приднестровской Молдавской Республики об административных правонарушениях).

Этап 4. Организация работы комиссии по ведению коллективных переговоров

12. Переговоры ведутся по плану, утвержденному комиссией, и завершаются составлением проекта коллективного договора. Работодатель обязан создать условия для работы комиссии (предоставить помещение, множительную и иную оргтехнику, средства связи).

13. На заседаниях комиссии ведется протокол, в котором фиксируются предложения представителей сторон и принятые решения.

14. В ходе переговоров представители каждой стороны вправе проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к специалистам-экспертам для поиска и выработки правильных решений.

15. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее 2 (двух) недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (пункт 8 статьи 37 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики).

16. Непредставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок информации, необходимой для проведения коллективных переговоров влечет наложение административного штрафа в размере до 150 (ста пятидесяти) РУ МЗП (статья 5.35 Кодекса Приднестровской Молдавской Республики об административных правонарушениях).

17. Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики и иными законами (пункт 9 статьи 37 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики).

Этап 5. Заключение коллективного договора

18. На последнем этапе комиссия определяет срок действия коллективного договора (он не может превышать трех лет (пункт 1 статьи 43 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики), течение срока начинается со дня подписания или со дня, установленного в тексте договора), порядок его применения, внесения изменений, а также заключения. Такое право ей предоставлено статьей 42 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики, в которой говорится, что порядок заключения коллективного договора определяется сторонами коллективных переговоров, так как само трудовое законодательство не содержит норм, регулирующих процедуру его подписания.

19. По завершению переговоров проект коллективного договора передается в структурные подразделения организации для обсуждения его содержания. Работодатель (его представители) обязан обеспечить возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника. Если в ходе обсуждения поступают замечания, предложения, дополнения, то проект дорабатывается.

20. Доработанный единый проект утверждается на общем собрании (конференции) работников организации.

21. Подписание коллективного договора со стороны работников осуществляется представителем работников или всеми участниками единого представительного органа, то есть если при заключении коллективного договора работников представляют несколько профсоюзов, то коллективный договор подписывает каждый представитель. Со стороны работодателя подписание коллективного договора осуществляется руководителем предприятия (представительства, филиала).

22. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

23. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров и разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики.

Этап 6. Регистрация коллективного договора

24. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в уполномоченный Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительный орган государственной власти, осуществляющий функции по реализации государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере труда (пункт 1 статьи 50 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики).

25. Порядок регистрации коллективного договора регламентирован Приказом Министерства по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики от 9 июня 2009 года № 242 «Об утверждении Порядка проведения уведомительной регистрации коллективных договоров, соглашений и образца штампа о регистрации коллективного договора, соглашения» (САЗ 09-27) (с изменениями и дополнениями).

26. Уведомительная регистрация проводится в целях выявления в коллективных договорах условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, а также с целью получения информации о количестве и содержании заключенных коллективных договоров.

27. В таком же порядке происходит регистрация изменений и дополнений, вносимых в коллективный договор. Также вышеназванный исполнительный орган государственной власти следует уведомить о продлении срока действия уже зарегистрированного коллективного договора, если на общем собрании (конференции) работников было принято такое решение.

28. О выявленных нарушениях соответствующий исполнительный орган государственной власти сообщает представителям сторон, подписавшим коллективный договор, для внесения необходимых изменений, а также для усиления контроля за соблюдением трудового законодательства в уполномоченный Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительный орган государственной власти, осуществляющий надзор за соблюдением трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики.

29. Законодательством установлена ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору работодателем или лицом, его представляющим, в виде наложения административного штрафа в размере от 50 (пятидесяти) до 200 (двухсот) РУ МЗП (статья 5.37 Кодекса Приднестровской Молдавской Республики об административных правонарушениях).

Приложение № 1 к Методическим рекомендациям по подготовке,

заключению и регистрации коллективного договора

МАКЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

[Предисловие](http://zakonbase.ru/content/part/301743)

[Статья 41](http://zakonbase.ru/content/base/56858#fd3e5) Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики, устанавливая, что содержание и структура коллективного договора определяются сторонами, перечисляет примерный перечень вопросов, по которым в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя. В связи с этим предлагаемый Макет носит рекомендательный характер для сторон, участвующих в разработке и заключении коллективного договора.

Целью Макета является оказание содействия руководителям организаций и специалистам, профсоюзным органам и иным представительным органам при подготовке проекта коллективного договора организаций различных отраслей независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, упрощение работы по оформлению текста коллективного договора, повышение его качества, ускорение процедуры проведения уведомительной регистрации.

Как правило, в коллективный договор должны включаться:

а) нормативные положения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих прямое указание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре;

б) положения о льготах и преимуществах для работников, в том числе по условиям труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, за счет средств предприятий; в бюджетных организациях указанные положения выполняются при условии, если они предусмотрены соответствующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики.

Определяя содержание коллективного договора, перечень обязательств работников и работодателя, а также других условий коллективного договора, не стоит дублировать нормы, которые однозначно установлены трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

Содержание

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

Раздел 3. Трудовые отношения

Раздел 4. Режим труда и отдыха

Раздел 5. Оплата труда

Раздел 6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

Раздел 7. Условия и охрана труда

[Раздел 8. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями](http://zakonbase.ru/content/part/301750)

Раздел 9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

Раздел 11. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

Раздел 12. Заключительные положения

Приложения

[Раздел 1. Общие положения](http://zakonbase.ru/content/part/301744)

1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в (указать наименование организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) и заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей.

2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель (указать наименование организации), представленный в лице (указать должность, фамилию, имя, отчество), действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники (наименование организации), представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее председателя (указать фамилию, имя, отчество), именуемой далее «Профсоюз», с другой стороны, действующего на основании Устава профсоюза либо Положения о первичной профсоюзной организации. (В случае отсутствия профсоюзной организации: «представленные полномочным представителем работников в лице (указать фамилию, имя, отчество полномочного представителя), действующего на основании протокола общего собрания (конференции) работников (указать дату и номер), «именуемые далее «Работники»).

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

а) обеспечения баланса интересов Работников и Работодателя;

б) создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию организации, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и Профсоюза (в случае отсутствия Профсоюза – полномочного представительного органа работников);

в) установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;

г) повышения уровня жизни работников и членов их семей;

д) создания благоприятного психологического климата в коллективе;

е) практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.

5. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда и компенсационных выплат работников; механизма регулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); улучшения условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи);выплаты пособий и компенсаций; организации оздоровления работников и членов их семей; гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; участия работников в управлении организацией; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.

6. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз (иной полномочный представитель работников) выступают равноправными и деловыми партнерами.

7. Стороны при разработке проекта коллективного договора руководствуются обязательствами соглашения (указать полное название соглашения).

8. В случае если в законодательные и иные нормативные акты, соглашение (указать полное название соглашения) будут внесены существенные изменения, Стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях Договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим Договором.

9. В Договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Договором.

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

11. Стороны, осуществляя производственно-экономическую деятельность, обязуются направить усилия на выпуск и реализацию конкурентоспособной продукции (услуг), соответствующей современным стандартам и требованиям; техническое перевооружение и модернизацию производства; внедрение передовых технологий; рост производительности труда, укрепление производственной и исполнительской дисциплины, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

12. Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность организации. Обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

13. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

14. Профсоюз (иной полномочный представитель работников)обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, соблюдению требований по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Раздел 3. Трудовые отношения

15. Трудовые отношения между Работодателем и Работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязуется ознакомить Работника под роспись с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

17. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики и иными законами. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72-2 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики (можно перечислить эти случаи).

18.В трудовой договор обязательно должны включаться сведения о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

[Раздел 4. Режим](http://zakonbase.ru/content/part/301748) труда и отдыха

19. Работникам устанавливается пятидневная (шестидневная) 40-часовая рабочая неделя с двумя (одним) выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

20. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа. (Круг работников, для которых вводится раздробленный рабочий день; величина продолжительности перерыва между ними; срок, на который вводится раздробленный рабочий день, и другое, прилагается к Коллективному договору.)

21. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с \_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ (указать время).

22. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. (Перечень таких работ, а также мест для отдыха и приема пищи прилагается к Коллективному договору).

23. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать).

24. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем. (Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к Коллективному договору.)

25. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

26. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 5. Оплата труда

27. В области оплаты труда стороны договорились:

27.1. Заработную плату выплачивать не реже чем \_\_ в месяц в кассе организации (вариант - через уполномоченных цехов, отделов, структурных подразделений) \_\_\_ и \_\_\_ числа каждого месяца либо по заявлению Работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

27.2. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях - по договоренности сторон).

27.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором и действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

27.4. Установить тарифную ставку (оклад) рабочих-сдельщиков и повременщиков первого квалификационного разряда, занятых в нормальных условиях на работах, не требующих квалификации или относимых к первому квалификационному разряду, на\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ процентов выше минимального размера оплаты труда. Установить тарифные коэффициенты между разрядами согласно приложению № \_\_.

27.5. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере \_\_\_\_\_ процентов тарифной ставки (оклада) либо в конкретных размерах по категориям работников согласно приложению № \_\_.

27.6. При совмещении профессий (должностей),расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

27.7. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики).

27.8. Устанавливать отдельным Работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, за классность, допуск к государственной тайне и тому подобное согласно приложению № \_\_\_\_\_\_. (Организация выбирает из перечня те надбавки, применение которых считает наиболее целесообразным).

27.9. На период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать срок) освоения нового производства (продукции) за работником сохранять его прежнюю заработную плату.

27.10. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

а) по результатам работы за месяц, квартал;

б) за выполнение особо важных и срочных работ;

в) по итогам работы за год;

г) по другим основаниям.

27.11. Юбилярам (50...75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации:

а) до одного года - \_\_\_\_\_\_\_\_\_;

б) от одного до пяти лет - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

в) свыше пяти лет - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

28. Работникам, совмещающим работу с получением образования, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики(статьи[170](http://zakonbase.ru/content/base/56858#1735b) - [174](http://zakonbase.ru/content/base/56858#20a08) Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики).

Раздел 6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

29. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

30. При сокращении численности или штата Работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных [статьей 176](http://zakonbase.ru/content/base/56858#b7dae) Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики, при равной производительности труда может предоставляться Работникам:

а) предпенсионного возраста (за \_\_ года до пенсии);

б) проработавшим в организации более \_\_ лет и другим.

31. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

[Раздел 7. Условия](http://zakonbase.ru/content/part/301749) и охрана труда

32. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

32.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме \_\_\_\_ руб. (по годам).

32.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № \_\_.

32.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,1% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), в организации, занимающейся эксплуатационной деятельностью, в размере не менее 0,7% суммы эксплуатационных расходов.

32.4. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда на тяжелых работах, на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда.

32.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

32.6. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

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

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

32.9. Выдавать своевременно и бесплатно Работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № \_\_\_. В случае, когда работодатель не обеспечил Работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон Работник приобрел ее сам, Работодатель возмещает ее стоимость.

32.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

а) дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно приложению № \_\_;

б) молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей согласно приложению № \_\_;

в) лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей согласно приложению № \_\_.

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

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

а) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

б) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

в) немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

г) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

34. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве \_\_\_\_\_ человек.

[Раздел 8. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями](http://zakonbase.ru/content/part/301750)

35. Улучшать жилищные условия Работников организации в соответствии с Положением о порядке постановки на учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий (прилагается).

36. В случае смерти Работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели Работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, пособие в размере \_\_\_\_\_\_.

37. При рождении ребенка у Работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере \_\_\_\_\_\_.

38. Выделять средства на приобретение путевок для организации отдыха Работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно.

39. Компенсировать затраты Работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в размере не менее \_\_\_\_ руб.

[Раздел 9. Права и гарантии деятельности профсоюзной](http://zakonbase.ru/content/part/301751) организации

Работодатель обязуется:

40. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (указать номер комнаты), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа согласно прилагаемому перечню.

41. Перечислять профсоюзному органу средства в размере \_\_\_\_\_\_ на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

42. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям Работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

43. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

44. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров

45. Порядок и условия рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров установлены главой 59 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики.

Раздел 11. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

46. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, органами государственной власти, осуществляющими контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики.

47. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также органам государственной власти, осуществляющим контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики, необходимую для этого информацию не позднее 1 (одного) месяца со дня получения соответствующего запроса.

48. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

49. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены законом.

50. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, привлекаются к ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

[Раздел 12. Заключительные положения](http://zakonbase.ru/content/part/301752)

51. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

52. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

53. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора (приложение № \_\_\_).

54. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

55. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган Работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

56. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

57. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

58. Настоящий Договор заключен сроком на \_\_\_\_\_\_ лет (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного Договором).

Примечание. При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов - за счет средств организации).

[ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОЗМОЖНЫХ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ](http://zakonbase.ru/content/part/301753)

Правила внутреннего трудового распорядка (если они принимаются в составе Коллективного договора).

План мероприятий по охране труда.

Смета расходования средств на охрану труда.

Перечень тарифных ставок (окладов) I разряда для рабочих-повременщиков и для рабочих-сдельщиков и тарифных коэффициентов.

Размеры минимальных должностных окладов руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим, ниже которых работодатель не вправе устанавливать данным категориям работников.

Перечни производств (работ) с вредными и опасными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год.

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет.

Список работ, профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

План оздоровительно-профилактических мероприятий.

Перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Другие приложения исходя из содержания Договора.

Приложение № 2 к Методическим рекомендациям

по подготовке, заключению и регистрации коллективного договора

Образец протокола общего собрания (конференции) коллектива работников

Протокол № …

общего собрания (конференции) коллектива работников

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

(название организации)

г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г.

Всего работников - \_\_\_\_\_\_. Присутствовало - \_\_\_\_\_\_.

Повестка дня

1. Избрание председателя и секретаря общего собрания.

2. Избрание представителей коллектива работников для ведения коллективных переговоров.

3. Перечень вопросов, подлежащих включению в коллективный договор.

4. Утверждение текста предложения о начале коллективных переговоров.

1. Выступили: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Постановили:

Избрать председателем общего собрания - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

секретарем -\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Выступили: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Постановили:

Избрать в качестве представителей коллектива для ведения переговоров следующих работников:

1)

2)

3)

3. Выступили: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Постановили:

Утвердить перечень вопросов, подлежащих включению в коллективный договор:

1)

2)

3)

4)

…

4. Выступили: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Постановили:

Утвердить текст предложения к работодателю о начале коллективных переговоров (образец предложения приведен в Приложениях № 3 к Методическим рекомендациям по подготовке, заключению и регистрации коллективного договора).

Председатель собрания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

 (подпись)

Секретарь собрания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

 (подпись)

Приложение № 3 к Методическим рекомендациям

по подготовке, заключению и регистрации коллективного договора

Примерный текст предложения о начале коллективных переговоров

со стороны представителей работников

Руководителю организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПРЕДЛОЖЕНИЕ

о начале коллективных переговоров

 Варианты:

а) Профсоюзный комитет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование организации)

б) Представительный орган (или представитель) работников, уполномоченный решением общего собрания (конференции) работников от \_\_ № \_\_\_

уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора на 20\_\_ -20\_\_\_ гг.

В соответствии со статьей 36 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе комиссии для ведения переговоров, порядке и месте ее работы.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение \_\_\_ (срок не более 3 месяцев) и заключить коллективный договор до \_\_ (число, месяц).

Интересы работников на переговорах представляют \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Список членов комиссии со стороны работников)

Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по вторникам или средам в любое удобное стороне Работодателя время, местом переговоров определить\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Иные лица, возглавляющие

представительство работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Приложение № 4 к Методическим рекомендациям

по подготовке, заключению и регистрации коллективного договора

Образец ответа на предложение о начале коллективных переговоров

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

(название организации)

Исх. № ……. Представителю работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_.г. от руководителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О.)

В ответ на Ваше предложение от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. начать переговоры о заключении коллективного договора предлагаю провести встречу представителей работников и работодателя «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. в \_\_\_\_\_\_часов в кабинете \_\_\_\_\_\_\_ административного корпуса. Интересы работодателя будут представлять следующие лица:

1)

2)

3)

…

Руководитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (название организации) (подпись) (Ф.И.О.)

Приложение № 5 к Методическим рекомендациям

по подготовке, заключению и регистрации коллективного договора

Образец приказа руководителя о проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора

|  |
| --- |
| ПРИКАЗ№ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(дата)О проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договораВ соответствии с Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики, предложением представителей работников: варианты:1) профсоюзной организации;2) иных представителейо начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора,ПРИКАЗЫВАЮ:1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на 20\_\_-20\_\_ гг.2. Сформировать двустороннюю комиссию в составе \_\_\_ человек, поручив представлять интересы работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (список)и включив в нее со стороны работников \_\_\_\_\_\_\_.(список)3. Освободить всех членов комиссии от основной работы на время ее заседаний на все время переговоров с сохранением среднего заработка (статья 39 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики).4. Заседания комиссии проводить еженедельно по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. (день недели)5. Руководителям отделов на основании письменного запроса представлять в комиссию необходимую для коллективных переговоров информацию в течение \_\_ дней (указать срок не более двух недель) (статья 37 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики).6. Начальнику АХО \_\_\_\_ подготовить помещение \_\_\_\_ для ведения переговоров, обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы по подготовке проекта коллективного договора.Руководитель организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Согласовано:Представитель работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |