****

**Курганская областная организация Профсоюза**

**работников народного образования и науки РФ**

# Курганская городская организация

# Городской комитет

**Информационный бюллетень №2**

**г. Курган, апрель 2013 г.**

**Содержание**

1. Твое участие в деятельности профсоюза 3
2. Профорганизация в системе социального партнерства 3
3. Учет решения (мотивированного мнения) профкома при

принятии работодателем локальных нормативных актов 4

1. Процедура учета мнения профкома при принятии

работодателем локальных нормативных актов 6

1. Участие профкома в принятии решения при расторжении трудового

договора с работником по инициативе работодателя 6

1. Процедура увольнения работника - члена профсоюза 7
2. Основные нормы и положения, которые в соответствии с

Трудовым кодексом РФ регулируются коллективным договором 8

1. Ответственность работодателя за нарушение индивидуальных и

коллективных трудовых прав 11

1. Памятка по регистрации коллективных договоров и дополнений

к ним 14

1. Уведомление о начале коллективных переговоров 16
2. Приказ об образовании комиссии по ведению коллективных

переговоров, по подготовке и заключению коллективного договора 17

1. Положение о порядке ведения переговоров между работниками 18
2. Протокол работы комиссии по переговорам 20
3. Протокол разногласий по коллективному договору 21
4. Выписка из протокола собрания работников 22
5. Доверенность 23
6. Заявление в Управление по труду и занятости 24

**Твое участие в деятельности профсоюза**

Члены профсоюза, реализуя свое конституционное право (статья 30 Конституции Российской Федерации) на объединение в целях коллективной защиты своих социально – трудовых прав и интересов, участвуют в профсоюзной деятельности путём:

- участия в собраниях первичной профорганизации. Собрание профсоюзной организации является ее высшим руководящим органом. Поэтому любой член профорганизации на ее собрании обладает всеми правами высшего руководящего органа своей профорганизации, в том числе правами свободного обсуждения вопросов, внесения предложений и голосования решений;

- участия в работе выборных и других органов профсоюза (комитеты, комиссии, советы и т.п.) на основе доверия членов профсоюза;

- участия в качестве делегатов профсоюзных конференций и съездов в принятии решений высшими руководящими профсоюзными органами;

- участия в проводимых профсоюзом митингах, демонстрациях, пикетировании, забастовках, других массовых акциях;

- участия в разработке и принятии коллективного договора – основного документа, регулирующего трудовые отношения работников с работодателем;

- осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства через правовые и технические инспекции труда профсоюза.

**Профорганизация в системе социального партнерства**

***Социальное партнерство*** – система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления в вопросах регулирования трудовых отношений (статья 23 Трудового кодекса РФ).

***Коллективный договор*** – основной правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении (организации).

Профсоюз, его первичные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, а также нормы труда устанавливаются работодателями по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях. Профсоюзы вправе участвовать в рассмотрении органами государственной власти и местного самоуправления, а также работодателями своих предложений. Профсоюзные представители вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав (статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- интересы работников организации при заключении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет первичная профсоюзная организация… (из статьи 29 Трудового кодекса РФ);

- … при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации… (из статьи 31 Трудового кодекса РФ).

***Вывод***: наличие в учреждении (организации) первичной профорганизации, объединяющей более половины работников, исключает необходимость созыва собрания для подтверждения полномочий профсоюза, как представителя всего коллектива работников в переговорах с работодателем.

**Учет решения (мотивированного мнения) профкома при принятии работодателем локальных нормативных актов**

*В соответствии с Трудовым кодексом РФ должен осуществляться в следующих случаях:*

*Статья 8.* Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем.

*Статья 9.* Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке.

*Статья 10.* Законы, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права и нормы международного права.

*Статья 73.* Изменение существенных условий трудового договора.

*Статья 99.* Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

*Статья 105.* Разделение рабочего дня на части.

*Статья 113.* Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

*Статья 123.* Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

*Статья 135.* Установление заработной платы.

*Статья 136.* Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

*Статья 144.* Стимулирующие выплаты.

*Статья 147.* Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

*Статья 154*. Оплата труда в ночное время.

*Статья 159.* Общие положения. (О нормировании труда).

*Статья 162.* Введение, замена и пересмотр норм труда.

*Статья 180.* Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации.

*Статья 190.* Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации.

*Статья 196.* Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.

*Статья 212.* Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

*Статья 299.* Продолжительность вахты.

*Статья 301.* Режим труда и отдыха при работе вахтовым методом.

***Участие работников в управлении организацией:***

Работникам разрешено участвовать в управлении организацией на основании Трудового кодекса РФ и Рекомендаций Международной Организации Труда № 94 и № 129, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» ст. 26.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются (статья 53 Трудового кодекса РФ):

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором;

- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятия коллективных договоров;

- иные формы, определенные настоящим Кодексом, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Рекомендации МОТ № 94 «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия» и Рекомендации МОТ № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» предусматривают участие работников в рассмотрении следующих вопросов:

- общие условия труда; правила техники безопасности и гигиены труда;

- возможности профессионального обучения и перспективы продвижения по работе на предприятии;

- общие условия занятости, включая найм, перевод и увольнение;

- процедуры, установленные для рассмотрения жалоб;

- социально-бытовое обслуживание персонала (медицинское обслуживание, столовые, жилищные условия, условия отдыха и др.);

- системы социального обеспечения или социальной помощи;

- общее положение организации и перспективы ее дальнейшего развития;

- разъяснение решений, которые могут прямо или косвенно повлиять на положение трудящихся на предприятии;

- методы консультаций, дискуссий и сотрудничества между администрацией и трудящимся.

***Внимание.*** По вышеуказанным вопросам профорганы могут и должны добиваться учета своего мнения вплоть до включения в коллективные договоры.

Неурегулированные разногласия между работодателем и работником в сфере социально – трудовых прав и обязанностей (трудовой спор) рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и (или) судами (ст. 382 Трудового кодекса РФ).

В комиссию по трудовым спорам и (или) суд нужно обращаться до истечения 1 – 3- месячного срока со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386, 392 Трудового кодекса РФ).

**Процедура учета мнения профкома при принятии работодателем локальных нормативных актов (статья 372 Трудового кодекса РФ):**

|  |
| --- |
| ***Работодатель***  направляет в профком проект локального нормативного акта и обоснование по нему |

|  |
| --- |
| ***Профком***  не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме |

|  |  |
| --- | --- |
| ***Работодатель***  1) соглашается с мнением профкома; ***или***  2) обязан в течение 3 дней после получения мотивированного мнения профкома провести с ним дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. | |
| Принимает согласованное  с профкомом решение | Принимает локальный нормативный  акт без согласия профкома |

|  |
| --- |
| ***Профком***  вправе обжаловать локальный нормативный акт в федеральную инспекцию труда или в суд. Федеральная инспекция труда рассматривает возражения профкома – срок до 1 месяца. |

**Утверждено**

с учетом мотивированного

мнения профкома

протокол № \_\_\_\_\_\_

от \_\_\_\_\_ марта 2012 г.

председатель профкома

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

**Участие профкома в принятии решения при расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя**

Статья 373 Трудового кодекса РФ:

- при сокращении численности или штата работников учреждения (статья 81 п.2 Трудового кодекса РФ);

- при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статья 81 п.3 б) Трудового кодекса РФ);

- при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статья 81 п.5 Трудового кодекса РФ).

***В других случаях:***

- при наличии записи в коллективном договоре, в соответствии со статьями 8 и 9 Трудового кодекса РФ;

- при обращении работника за помощью в профком, а также по собственной инициативе.

***Внимание: коллективный договор может предусматривать не учет мнения профкома, а согласование (совместное решение) с профкомом (статья 9 Трудового кодекса РФ).***

**Процедура**

**увольнения работника - члена профсоюза по статье 373 ТК РФ**

|  |
| --- |
| ***Работодатель***  направляет в профком проект приказа о расторжении трудового договора, а также копии документов, являющихся основанием для принятия этого решения. |

|  |
| --- |
| ***Профком***  в течение ***7 рабочих*** дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме; если профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение ***3 рабочих*** дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Работодатель***  принимает одно из следующих решений: | | | |
| ***Не***  расторгает  трудовой договор –соглашается с мнением профкома | Расторгает трудовой договор, если:  - мнение профкома является немотивированным;  - не представлено в течение 7 рабочих дней. | Расторгает трудовой договор, если профком выразил согласие с мнением работодателя (не позднее месяца со дня получения согласия профкома). | Расторгает трудовой договор – при не достижении согласия с профкомом по результатам консультаций (по окончании ***10*** рабочих дней со дня направления в профком проекта приказа и копий документов). |

|  |
| --- |
| ***Профком***  ***Обжалует решение*** работодателя в суд или федеральную инспекцию труда.  Срок обжалования: ***1 месяц*** – по спорам об увольнении (со дня вручения приказа или трудовой книжки); ***3 месяца*** – со дня, когда узнал о нарушении своего права. |

**Основные нормы и положения, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ регулируются коллективным договором**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Обязательства сторон, которые могут быть включены в коллективный договор*** | ***Статья***  ***ТК РФ*** | ***Обязательства сторон, которые обязательны для включения в коллективный договор*** | ***Статья ТК РФ*** |
| Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. | ч.3 ст. 8 | Установление права работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы. | ч.52  ст. 53 |
| Форма, система и размеры оплаты труда. | ст. 41 | Установление режима рабочего времени, продолжительности ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней. | ст. 100 |
| Выплата пособий, компенсаций. | ст. 41 | Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем. | ст. 101 |
| Механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором. | ст. 41 | Установление порядка привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников. | ст. 113 |
| Занятость, переобучение, условия высвобождения работников. | ст. 41 | Определение порядка и условий предоставления дополнительных отпусков с учетом производственных и финансовых возможностей организации. | ст. 116 |
| Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков. | ст. 41 | Определение других случаев предоставления отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам. | ст. 128 |
| Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин, молодежи. | ст. 41 | Установление повышенного уровня реального содержания заработной платы. | ст. 134 |
| Соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья. | ст. 41 | Установление системы заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов, различного вида выплат (кроме организаций, финансируемых из бюджета и организаций со смешанным финансированием). | ч.4  ст. 135 |
| Экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве. | ст. 41 | Установление дня и условий выплаты заработной платы (получение лично работником или перечисление на его счет в банке). | ч.3  ст. 136 |
| Гарантии и льготы работникам, совмещающих работу с обучением. | ст. 41 | Установление места и сроков выплаты заработной платы в неденежной форме. | ч.4  ст. 136 |
| Оздоровление и отдых работников и членов их семей. | ст. 41 | Установление конкретных дней выплаты заработной платы не реже двух раз в месяц. | ч.6  ст. 136 |
| Отказ от забастовок при выполнении условий коллективного договора. | ст. 41 | Установление доплат за выполнение работ разной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. | ст. 149 |
| Порядок контроля за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников. | ст. 41 | Установление конкретных размеров заработной платы работников с вредными, опасными и иными особыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест. | ч.3  ст. 147 |
| Установление иного порядка обязательного участия выборного профоргана данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с увольнением работников по инициативе работодателя. | ч.4  ст. 82 | Установление оплаты труда в ночное время в повышенном размере, но не ниже размеров установленных законодательством. | ч.2  ст. 154 |
| Установление для творческих работников продолжительность ежедневной работы (смены). | ч.2  ст. 94 | Установление системы нормирования труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа. | ч.2  ст. 159 |
| Определение списка работ в ночное время, которые уравниваются с продолжительностью работы в дневное время, исходя из условий труда и списка сменных работ при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. | ч.4  ст. 96 | Определение порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками не ниже размеров, установленных для организаций, финансируемых из федерального бюджета. | ч.2  ст. 168 |
| Предусмотрение иных периодов для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников. | ч.6  ст. 139 | Установление гарантий и компенсаций работникам, совмещающих работу с обучением в общеобразовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации. | ст.  173,174, 175, 176 |
| Установление тарифной системы оплаты труда работников (кроме организаций финансируемых из бюджетов всех уровней) с учетом единых Тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда. | ч. 2 и 4  ст. 143 | Определение необходимых мер при угрозе массовых увольнений. | ч. 4  ст. 180 |
| Установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. | ч. 1  ст. 144 | Определение дополнительных видов поощрений работников за труд. | ч. 2  ст. 191 |
| Установление конкретных размеров оплаты за сверхурочную работу. | ч. 1  ст. 152 | Установление порядка и условий профессиональной подготовки и переподготовки кадров, обучения их вторым профессиям в организации. | ч. 2  ст. 196 |
| Установление оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников. | ч. 4  ст. 153 | Установление компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда. | ст. 219 |
| Предусмотрение дополнительных случаев выплаты выходных пособий уволенным работникам, а также установление повышенного размера выходных пособий. | ч. 4  ст. 178 | Установление дополнительных обязанностей работодателя по возмещению работнику материального ущерба, в случаях незаконного лишения его возможности трудиться. | ст. 234 |
| Предусмотрение дополнительных категорий работников организации, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации. | ч. 3  ст. 179 | Установление конкретного размера выплачиваемой работнику денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы. | ст. 236 |
| Установление работникам, имеющим двух или более несовершеннолетних детей, отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней, в удобное для них время. | ст. 263 | Установление особенностей трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет. | ст. 272 |
| Предусмотрение улучшенных условий для деятельности выборных профорганов в организации с численностью свыше 100 человек. | ч. 2  ст. 377 | Установление выплаты выходного пособия при увольнении работника, заключившего трудовой договор на срок до 2-х месяцев. | ч. 2  ст. 292 |
| Установление оплаты труда руководителя выборного профоргана за счет средств организации. | ч. 7  ст. 377 | Установление размера оплаты дней отдыха работников в связи с их работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода. | ч. 4  ст. 301 |
| Установление компенсационных выплат работникам, участвующим в забастовке. | ч. 5  ст. 414 | Определение условий освобождения от работы и порядка оплаты членам выборных профорганов, не освобожденных от основной работы за период их участия в работе выборных органов, съездов, конференций. | ч. 3  ст. 374 |
| Установление льготного порядка выплат работникам, не участвующим в забастовке. | ч. 7  ст. 414 | Установление размера отчислений денежных средств работодателем первичной профорганизации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. | ч. 4  ст. 377 |
|  |  | Определение порядка бесплатного перечисления на счет профорганизации членских взносов из заработной платы работников – членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, на которых распространяется действие колдоговора, перечислять денежные средства из заработной платы на счет организации. | ч. 5 и 6  ст. 377 |

**Ответственность работодателя за нарушение индивидуальных и коллективных трудовых прав**

* *Из кодекса РФ об административных правонарушениях.*

Рассмотрение дел об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 статьи 5.27, статьями 5.28 – 5.34, 5.44 КоАП РФ, возложено на Федеральную инспекцию труда и подведомственные ей государственные инспекции труда.

Вышеуказанные дела об административных правонарушениях возбуждаются государственными инспекторами труда и судами по сообщениям, заявлениям, как профсоюза (представителя работников) так и самих работников.

*Статья 5.27 (часть 1).* Нарушение законодательства о труде и об охране труда.

*Статья 5.27 (часть 2).* Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение.

(Дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей. Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации).

*Статья 5.28.* 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 не обеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сроки.

*Статья 5.29.* Непредставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

*Статья 5.30.* Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения.

*Статья 5.31.* Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению.

*Статья 5.32.* Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции).

*Статья 5.33.* Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры.

*Статья 5.34.* Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки.

*Статья 5.44.* Сокрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

* *Из Уголовного кодекса РФ:*

Предусматривает ответственность за:

- нарушение равноправия граждан (статья 136);

- отказ в предоставлении гражданину информации (статья 140);

- нарушение правил охраны труда (статья 143);

- необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет, по этим мотивам (статья 145);

- невыплата заработной платы при наличии признаков личной заинтересованности со стороны руководителя (статья 145-1);

- воспрепятствование проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия, пикетирования или участию в них (статья 149);

- злоупотребление полномочиями (статья 201);

- халатность (статья 293).

**Памятка**

**по регистрации коллективных договоров и дополнений к ним**

В соответствии с Административным регламентом Главного управления по труду и занятости населения Курганской области исполнения государственной функции по проведению уведомительной регистрации коллективных договоров, утвержденного Постановлением Правительства Курганской области от 23.06.2008 года № 272:

1. **для регистрации коллективного договора необходимы документы**:
   * заявление от руководителя либо лица, имеющего доверенность;
   * доверенность на представителя (если документы сдает не руководитель организации);
   * регистрационные листы коллективного договора – 3 экз.;
   * приказ на создание комиссии по разработке, принятию и контролю за выполнением коллективного договора (обращать внимание – с обеих сторон должно быть кратное количество членов комиссии, т.е. от работодателя 2,3,4 и от работников 2,3,4 (ст.35 ТК РФ); в приказе указывать стороны и должности членов комиссии);
   * выписка из протокола общего собрания коллектива (обязательно должны быть указаны дата проведения, количество работников всего и присутствующих на собрании (собрание правомочно принимать решение, если оно имеет 50% +1 голосов и более), повестка дня, решение по каждому вопросу (обратить внимание на вопрос о наделении представителя от коллектива правом подписи во всех локальных нормативных актах); если в коллективе отсутствует профсоюз, то представитель выбирается тайным голосованием (ст.31 ТК РФ) на общем собрании коллектива (о чем должно быть указано в выписке из протокола); выписка должна быть подписана председателем и секретарем собрания;
   * коллективный договор (прошитый, пронумерованный, скрепленный печатью и подписью; наименования предприятий без сокращений, с указанием точного адреса и телефонов; текст написан разборчиво, не исполнен карандашом, без подчисток, приписок, зачеркнутых слов и других исправлений, без повреждений, наличие которых не позволяет однозначно истолковать их содержание) – 3 экз.;
   * правила внутреннего трудового распорядка;
   * заверенная копия штатного расписания;
   * положение по оплате труда, положение о премировании, положение о материальной помощи, положение о доплатах и надбавках (для образовательных учреждений);
   * соглашение по охране труда (с указанием мероприятий, выделенных на их проведение финансовых средств, сроков выполнения и ответственных за выполнение);
   * перечни категорий работников на доп. отпуска за вредные условия труда, на доплату за вредные условия труда, на доп. отпуска за ненормированный рабочий день;
   * перечни категорий работников по бесплатной выдаче спец. одежды, смывающих средств, выдаче молока.

Все локальные нормативные акты должны быть согласованы руководителем и представителем коллектива.

1. **для регистрации дополнений, изменений коллективного договора необходимы документы**:

- заявление о регистрации дополнений от руководителя либо лица, имеющего доверенность;

* + доверенность на представителя (если документы сдает не руководитель организации);
  + регистрационные листы дополнений коллективного договора – 3 экз.;
  + выписка из протокола общего собрания коллектива (обязательно должны быть указаны дата проведения, количество работников всего и присутствующих на собрании (собрание правомочно принимать решение, если оно имеет 50% +1 голосов и более), повестка дня, решение по каждому вопросу; выписка должна быть подписана председателем и секретарем собрания;
  + листы дополнений и изменений (оформляются на новых листах в произвольной форме), подписанные руководителем предприятия и представителем работников – 3экз;
  + регистрационные листы, выданные при регистрации самого коллективного договора (2 экз.).

1. **для регистрации продления коллективного договора**:

- заявление о регистрации дополнений от руководителя либо лица, имеющего доверенность;

* + доверенность на представителя (если документы сдает не руководитель организации);
  + регистрационные листы дополнений коллективного договора – 3 экз.;
  + выписка из протокола общего собрания коллектива (обязательно должны быть указаны дата проведения, количество работников всего и присутствующих на собрании (собрание правомочно принимать решение, если оно имеет 50% +1 голосов и более), повестка дня, решение по каждому вопросу; выписка должна быть подписана председателем и секретарем собрания;
  + соглашение сторон о продлении срока действия коллективного договора.

Все локальные нормативные акты (Коллективный договор, ПВТР, положения, перечни и т.д.) должны быть согласованы руководителем и представителем от работников.

Бланки документов, необходимых для регистрации коллективных договоров и дополнений к нему, макеты документов размещены на официальном сайте Главного управления по труду и занятости населения Курганской области.

Адрес сайта: czn.kurganobl.ru

Руководителю

образовательного учреждения

**Уведомление**

**о начале коллективных переговоров**

Профсоюзный комитет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование организации)

*(Вариант: представительный орган (или представитель) работников, уполномоченный решением общего собрания работников от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ протокол № \_\_\_\_\_)*

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

В соответствии со ст. 36 Трудового кодекса РФ 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 от стороны работников)

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

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

подпись

« \_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_ г.

**ПРИКАЗ**

**об образовании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения** **коллективного договора**

В соответствии со статьей 35 Трудового кодекса Российской Федерации и предложением профсоюзного комитета (Постановление №\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г.)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Образовать постоянно действующую Комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора, включив в нее по \_\_\_\_\_\_ представителей от работников и работодателя в следующем составе:

от работодателя:

1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

4.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

5.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

от работников:

1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

4.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

5.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2. Утвердить проект Положения о Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(наименование организации)

3. Наделить делегированных в состав Комиссии представителей работодателя полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;

- подготовку проектов коллективного договора, дополнений и изменений в него;

- организацию контроля за выполнением коллективного договора.

4. Наделить \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ полномочиями координатора Комиссии со стороны работодателя.

5. Наделить \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ полномочиями заместителя координатора Комиссии со стороны работодателя.

6. Утвердить Положение о порядке ведения переговоров и заключения коллективного договора (внесению изменений и дополнений).

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

«Согласовано»

Постановление ПК № \_\_ от \_\_\_\_\_\_

Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Положение**

**о порядке ведения переговоров между работниками**

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

(название организации)

и работодателем о заключении коллективного договора

на \_\_\_\_\_\_ год (годы)

1. Стороны, ведущие коллективные переговоры.

Сторонами коллективного договора являются: работодатель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

(наименование организации, учреждения)

представленный в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами) именуемый далее «Работодатель». И работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(название)

именуемый далее «Профсоюз» (вариант – «Представитель»), в лице ее председателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Каждая из сторон знает и признает полномочия представителей другой стороны.

2. Организация ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора.

* 1. Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделённых необходимыми полномочиями представителей по \_\_\_\_\_ человек, выдвинутых от каждой стороны.
  2. Сроки, место проведения и повестка дня заседаний комиссии определяется решением сторон (их представителей в комиссии).
  3. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание проекта коллективного договора. Заседания комиссии в обязательном порядке протоколируются.
  4. Стороны должны предоставлять друг другу в срок до \_\_\_\_\_ дней с момента получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.
  5. Представители сторон обязуются в ходе переговоров с пониманием относиться к доводам друг друга; внимательно выслушивать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон.
  6. В ходе переговоров представители от каждой стороны вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и выработки правильных решений.
  7. Общий срок ведения переговоров не должен превышать 3 месяцев с момента их начала.
  8. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственной, коммерческой или другой служебной тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к установленной законодательством ответственности.
  9. Комиссия в течение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать срок) разрабатывает проект коллективного договора и не позднее \_\_\_\_\_\_\_\_ (указать срок) передает его для обсуждения в коллектив.
  10. Работодатель обязан обеспечить профкому возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника, предоставить имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.
  11. Комиссия с учетом поступивших в период предварительного обсуждения замечаний и предложений дорабатывает проект в \_\_\_\_\_\_\_ срок и передает его представителям сторон коллективных переговоров.
  12. Если в ходе переговоров представители сторон в комиссии не смогли прийти к согласию по независящим от них причинам, то составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров. Протокол направляется в органы, полномочные решать указанные в нем вопросы. При необходимости за счет работодателя приглашаются эксперты, посредники. На период получения решения полномочного органа или рекомендаций посредника переговоры могут быть прерваны.
  13. В случаях, когда согласованные решения выработать не удается из-за позиции представителей сторон, для урегулирования разногласий используются примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».
  14. Работодатель обязан заключить коллективный договор на согласованных сторонами условиях.
  15. Подписанный коллективный договор выносится на утверждение общего собрания работников организации не позднее \_\_\_\_\_\_ (указать срок). Оставшиеся несогласованными позиции оформляются протоколом разногласий, который является основанием для дальнейших переговоров либо коллективного трудового спора.
  16. В случае отказа общего собрания работников утвердить коллективный договор представители работодателя и профком возобновляет коллективные переговоры в целях изменения коллективного договора. Срок таких переговоров не может превышать \_\_\_\_\_\_\_ дней.
  17. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем (его представителями) до сведения работников в течение \_\_\_\_\_\_ дней после его подписания. Для этих целей он размножается в необходимом количестве экземпляров, которое определяется по соглашению сторон.
  18. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в Управление труда администрации Курганской области для уведомительной регистрации.

1. Состав комиссии по выработке проекта коллективного договора.
   1. Сопредседатель комиссии от работников: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
   2. Сопредседатель комиссии от работодателя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
   3. Члены комиссии от работников: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
   4. Члены комиссии от работодателя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
   5. Секретарь комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Место переговоров.

Местом ведения переговоров является \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Гарантии и компенсации за время переговоров.
   1. Лица, участвующие в переговорах, по подготовке проекта коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством о труде и коллективным договором.
   2. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной либо на условиях, предусмотренных коллективным договором.

*Представители профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который предусмотрено увольнение с работы.*

**Протокол № \_\_\_\_**

**работы комиссии по переговорам**

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Время работы с \_\_\_\_\_\_ до\_\_\_\_\_\_ часов

Члены комиссии:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приглашенные лица: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Рассматриваемый вопрос \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Соглашение достигнуто по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Разногласия

1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Решено\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Внесены предложения: 1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата следующей встречи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопросы, которые будут обсуждаться: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подписи сопредседателей комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения** **коллективного договора**

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

(наименование организации)

**ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ**

по условиям коллективного договора (изменений и дополнений)

на 20\_\_\_ г.

**№ \_\_\_\_\_ “\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.**

Всего членов Комиссии \_\_\_\_ чел.

Присутствовали: \_\_\_\_\_ чел.

Персонально: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Слушали вопрос: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Выступили:

От работодателя:

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(приводится содержание выступлений)

От профсоюзного комитета:

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(приводится содержание выступлений)

РЕШИЛИ: составить перечень разногласий и вынести вопрос на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(примирительную комиссию, трудовой арбитраж, отложить их рассмотрение на 10 дней).

Перечень разногласий прилагается (приложение 1).

Протокол подписали:

от работодателя от профсоюзного комитета

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

Приложение 1

Протокол

разногласий по коллективному договору

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Предложения  работодателя | Предложения  профкома |
| 1.  2. |  |  |

Руководитель Председатель профкома

**Выписка**

**из протокола собрания работников**

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

(наименование организации)

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

Всего работников организации –

Присутствует на собрании –

Всего членов профсоюза -

Заслушав руководителя (Ф.И.0.), председателя профсоюзного комитета (Ф.И.0.) о выполнении обязательств коллективного договора, акт проверки коллективного договора за \_\_\_\_ год и, рассмотрев предлагаемый проект коллективного договора (изменений и дополнений) на 20\_\_ год(ы), собрание

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Информацию руководителя, председателя профсоюзного комитета о вы­полнении коллективного договора за 20\_\_ год принять к сведению.

2. Акт комиссии по проверке выполнения коллективного договора за 20\_\_ год утвердить.

3. (В случае необходимости предлагается принять меры к ответственным лицам, виновным в невыполнении тех или иных обязательств).

4. Коллективный договор (изменения и дополнения) /с протоколом разногласий/ на 20\_\_ год(ы) - утвердить.

5. Уполномочить председателя профсоюзного комитета (Ф.И.0.) подписать коллективный договор (изменения и дополнения) на 20\_\_ год(ы) от имени работников организации.

Председатель собрания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Секретарь собрания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Доверенность**

г. Курган «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Настоящей доверенностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование организации)

в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(Ф.И.О. руководителя организации)

действующего на основании Устава \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

уполномочивает \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О., серия, № и дата выдачи паспорта)

представлять интересы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в Главном управлении по труду и занятости населения Курганской области со всеми правами, представленными законом представителю юридического лица, в том числе с правом подачи заявлений и документов на уведомительную регистрацию коллективного договора, изменений и дополнений в коллективный договор, с правом передавать, получать и подписывать необходимые документы от его имени, а так же совершать иные законные действия, связанные с полномочиями, представленными настоящей доверенностью.

Доверенность действительна до «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ года.

Руководитель организации подпись Ф.И.О.

М.П.

Главное управление по труду и занятости населения Курганской области

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

паспорт серия, № , выдан, дата выдачи

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора.

Прилагаю следующие документы:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(подпись заявителя)

Приложение на листах в 1 экземпляре.