

*Профессиональный союз работников
нефтяной, газовой отраслей промышленности
и строительства Российской Федерации*



РЕКОМЕНДАЦИИ

ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ

КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
И СТРОИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ
КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ**

МОСКВА» 2007

УДК 658.53:658.328.8

Рекомендации охватывают вопросы организации процесса заключения коллективных договоров и их содержания. Приводится рекомендуемый макет коллективного договора.

Подготовка Рекомендаций осуществлялась в соответствии с действующим законодательством по состоянию на 1 января 2007 года и с учетом опыта заключения коллективных договоров организациями Профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации.

Целью настоящих Рекомендаций является оказание методической помощи профсоюзным организациям и работодателям при проведении переговоров по заключению коллективных договоров.

Рекомендации подготовлены Службой социально-экономической защиты аппарата Нефтегазстройпрофсоюза РФ. (119119, г. Москва, Ленинский проспект, д. 42.)

Исполнитель - Тихонов Е.Н. (тел.: (495) 938-79-07).

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Введение.....	4
1. Организация работы по заключению коллективных договоров.....	6
1.1. Представители работников и работодателей.....	6
Представители интересов работников.....	6
Представители интересов работодателей.....	7
Представители сторон в обособленных структурных подразделениях организаций.....	7
1.2. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.....	8
2. Действие коллективных договоров и контроль их выполнения.....	10
3. Содержание коллективных договоров.....	11
Рекомендуемый макет коллективного договора.....	13

ВВЕДЕНИЕ

Основой регулирования социально-трудовых отношений во внебюджетных организациях (предприятиях) являются в настоящее время коллективные договоры. На их основе производится коллективно-договорное регулирование заработной платы и установление социальных гарантий на уровне организаций (предприятий).

Процесс заключения коллективных договоров является важным инструментом защиты экономических интересов работников, а также экономической политики организаций (предприятий). Достижение сбалансированности интересов в этом процессе способствует повышению эффективности деятельности организаций (предприятий), росту производительности труда и на этой основе повышению заработной платы, уровня социальных гарантий и улучшению условий труда работников.

Законодательно данный процесс регулируется разделом II Трудового кодекса Российской Федерации. В предлагаемых Рекомендациях по заключению коллективных договоров (далее Рекомендации) приводятся нормы трудового законодательства, регламентирующие процесс заключения коллективных договоров, включая определение представителей работников и работодателей, ведение коллективных переговоров, содержание коллективных договоров и их действие.

В целях более обоснованного заключения коллективных договоров с учетом интересов как работников, так и работодателей, в Рекомендациях приводится Макет коллективного договора, составленный на основе макета коллективного договора бывшего Министерства труда и социального развития Российской Федерации с учетом изменений, внесенных в законодательство, и практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне в отраслях, где имеются организации Нефтегазстройпрофсоюза РФ.

Заключение коллективного договора создает более благоприятные условия налогообложения организаций. Так, в соответствии со статьей 255 Налогового кодекса Российской Федерации, часть II, в расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

Процесс заключения коллективных договоров является частью процесса коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на всех уровнях хозяйственного механизма. Поэтому при заключении коллективных договоров необходимо учитывать соответствующие соглашения, достигнутые на более высоких уровнях коллективно-договорного регулирования, в частности Отраслевое соглашение, являющееся правовым актом на уровне отрасли, и соглашения (Генеральный коллективный договор) вертикально-интегрированных компаний.

В Рекомендациях используются следующие сокращения: Трудовой кодекс Российской Федерации - ТК РФ, Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2005-2007 годы - Отраслевое соглашение. Комментарии в Рекомендуемом макете коллективного договора напечатаны жирным шрифтом.

1. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

1.1. Представители работников и работодателей

Представители интересов работников

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ТК РФ - ст. 40).

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ТК РФ - ст. 29), а также органы, созданные первичными профсоюзными организациями (ТК РФ - ст. 37).

В статье 37 ТК РФ приводятся представители работников, которые могут направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени работников организации.

Так, первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

Если на уровне организации не существует первичной профсоюзной организации, то две или более первичные профсоюзные организации в обособленных подразделениях организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

При наличии в организации объединенной профсоюзной организации, ее профсоюзному комитету рекомендуется координировать создание и работу такого единого представительного органа.

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 при согласии ее выборного органа 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.

При этом согласно статье 31 ТК РФ наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Представители интересов работодателей

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора представляют руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. (ТК РФ - ст. 33.)

Представители сторон

в обособленных структурных подразделениях организаций

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

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении органи-

зации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное уполномоченное им лицо.

Правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (ТК РФ - ст. 40).

1.2. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ТК РФ - ст. 42).

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих 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 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 (ТК РФ - ст. 37).

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или орга-

нами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ - ст. 36).

Представитель стороны, получивший предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязан вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа (ТК РФ - ст. 36).

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон (ТК РФ - ст. 35).

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками переговоров (ТК РФ - ст. 37).

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ТК РФ - ст. 37).

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.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами (ТК РФ - ст. 40).

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ТК РФ - ст. 50).

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

2. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ И КОНТРОЛЬ ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ТК РФ - ст. 43).

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ТК РФ - ст. 50).

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в

форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ТК РФ - ст. 43).

При этом надо учитывать, что смена формы собственности не тождественна смене собственника. Поэтому при смене собственника без изменения формы собственности коллективный договор продолжает действовать в соответствии со сроками, на которые он заключен.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ТК РФ - ст. 43).

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ТК РФ - ст. 44).

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ТК РФ - ст. 51).

3. СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами в соответствии со статьей 41 ТК РФ.

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

формы, системы и размеры оплаты труда;

выплата пособий, компенсаций;

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

занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления
и продолжительности отпусков;

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

соблюдение интересов работников при приватизации государ-
ственного и муниципального имущества;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на про-
изводстве;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обуче-
нием;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

частичная или полная оплата питания работников;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок вне-
сения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обес-
печение нормальных условий деятельности представителей работни-
ков, порядок информирования работников о выполнении коллектив-
ного договора;

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий
коллективного договора;

другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического по-
ложения работодателя могут устанавливаться льготы и преимуще-
ства для работников, условия труда, более благоприятные по сравне-
нию с установленными законами, иными нормативными правовы-
ми актами, соглашениями.

Ниже приводится рекомендуемый макет коллективного договора.

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ МАКЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Представитель работодателя -
руководитель организации
или уполномоченное им лицо

Лицо, уполномоченное
представителем работников

(подпись) (инициалы, фамилия)

(подпись) (инициалы, фамилия)

(наименование должности)

« ____ » _____ 200__ г.

« ____ » _____ 200__ г.

(печать)

(печать)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(наименование организации)

на _____ год (годы)

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (указать наименование) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя _____

(Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица)

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей _____

(например, в лице первичной профсоюзной организации или
единого представительного органа, созданного первичными
профсоюзными организациями обособленных подразделений организации)

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения

условий и охраны труда, социальных гарантий, (и другим вопросам, определенным сторонами - указать).

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза 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.

2.1.3. 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).

2.1.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.6. Установить с «___»_____:

минимальную месячную тарифную ставку рабочего 1-го разряда в размере_____руб.;

минимальную оплату труда рабочего 5-го разряда основного вида деятельности в размере_____руб.

В соответствии с Отраслевым соглашением (пункт 3.2) минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1-го разряда в организациях всех видов деятельности, на которые распространяется Соглашение, должна устанавливаться с 1 января 2005 года в размере не менее прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

В ряде регионов величина прожиточного минимума трудоспособного населения существенно выше среднего по Российской Федерации. Исходя из пункта 3.2 Отраслевого соглашения, при установлении минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1-го разря-

да в организации это превышение учитывается. При этом степень учета этого превышения в Отраслевом соглашении не оговаривается, что дает возможность представителям сторон определить ее в ходе переговоров при заключении коллективного договора в зависимости от реальной величины прожиточного минимума в соответствующем регионе и экономических возможностей организации.

Поскольку минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1-го разряда определена в Отраслевом соглашении для организаций, то при учете величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем регионе в ходе ее установления в организациях учитывается прожиточный минимум того региона, где юридически расположена организация.

Согласно статье 129 «Основные понятия и определения» ТК РФ тарифная ставка — это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Соответственно выплаты по районным коэффициентам не включаются в минимальную месячную тарифную ставку рабочего 1-го разряда.

Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего 1-го разряда, установленный в соответствии с Отраслевым соглашением, является основой дифференциации минимальных размеров тарифных ставок (окладов) для организаций всех видов деятельности, на которые распространяется Отраслевое соглашение.

Эта дифференциация производится с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда.

Примерное соотношение минимальных месячных тарифных ставок по видам деятельности с минимальной месячной тарифной ставкой, устанавливаемой согласно пункту 3.2 Отраслевого соглашения, будет следующим:

Виды деятельности	Коэффициенты соотношений
Нефтяная и газовая промышленность, магистральный нефтепроводный и газопроводный транспорт	1,25
Строительство объектов нефтегазового комплекса	1,25
Переработка газа, нефти, нефтехимическая и химическая промышленность	1,06
Газификация и эксплуатация газового хозяйства	1
Геофизика, геологоразведка	1,25
Машиностроение	1,06
Сервисное обслуживание	1,06

2.1.7. Систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливать согласно приложениям № _____.

2.1.8. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда оплату труда работников производить по повышенным тарифным ставкам (окладам) в соответствии с приложением № _____.

Согласно статье **147 ТК РФ** оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

До определения Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда согласно статье **147 ТК РФ**, применяются ранее действовавшие перечни производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда предприятий и организаций соответствующих министерств. При этом данные перечни не могут быть уменьшены. Расходы, связанные с их расширением, относятся на расходы по оплате труда.

2.1.9. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

2.1.10. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере _____ процентов тарифной ставки (оклада) (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законодательством).

Пример:

Доплаты работникам, работающим в многосменном режиме, производятся в следующем размере:

40% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночную смену;

20% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в вечернюю смену.

Смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время, считается ночной (ночным является время с 22 до 6 часов).

Смена, непосредственно предшествующая ночной при непрерывном цикле работы, считается вечерней.

Размер доплаты исчисляется за каждый час работы в вечернюю или ночную смену от тарифной ставки (оклада), включая доплаты за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях труда.

Доплата за работу в ночное время производится в размере 40% тарифной ставки (оклада), а работникам военизированной и сторожевой охраны — 35%.

Последний абзац примера приводится для случаев, когда смену, в которой работал работник, нельзя отнести к ночной смене, но он часть времени работал в ночное время, тогда за это время ему будет производиться доплата за работу в ночное время.

2.1.11. Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, за классность, допуск к государственной тайне и т.п. согласно приложению № ____.

2.1.12. На период _____ (указать срок) освоения нового производства (продукции) за работником сохранять его прежнюю заработную плату.

2.1.13. Выплачивать работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительное вознаграждение согласно приложению № ____.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

2.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

Перечень действующих на момент подписания сторонами Договора норм труда в организации представлен в приложении № ____.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах ____ (указать конкретные размеры возмещения затрат, но не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета).

2.3.2. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактически дни нахождения в пути от места нахождения организации (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в размере и порядке, установленных для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

2.3.3. Стороны договорились, что работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные, полевое довольствие, иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома организации в размерах и порядке согласно приложению М _ .

Перечень соответствующих работ, профессий, должностей работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При отнесении работ к разъездным, предлагается руководствоваться Положением о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ в строительстве, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 1 июня 1989 г. № 169/10-87.

В соответствии с данным положением надбавка за разъездной характер работ устанавливалась работникам, выполняющим работы на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения организации, в связи с поездками в нерабочее время от места нахождения организации (сборного пункта) до места работы на объекте и обратно. При этом минимальное время поездки в нерабочее время от места нахождения строительной организации или сборного пункта до места работы на объекте и обратно за день должно было составлять не менее двух часов.

Согласно этим характеристикам, которые давали право на установление надбавки за разъездной характер работ, можно относить работы к разъездным.

Порядок выплаты полевого довольствия предлагается устанавливать с учетом Положения о выплате полевого довольствия работникам, занятым на геологоразведочных и топографо-геодезических работах, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 4 июня 1986 г. № 209/12-66.

2.3.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

2.3.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться в следующих размерах: _____ (указать продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях и размер сохраняемого заработка).

2.3.6. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации размере (указать размер пособия), если работник отработал в организации не менее _____ лет.

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации информацию о возможном массовом увольнении.

В соответствии со статьей 82 ТК РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Согласно Отраслевому соглашению массовым увольнением считается увольнение из организации по инициативе работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней, 200 и более человек в течение 60 календарных дней, 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета организации.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам:

предпенсионного возраста (за ___года до пенсии);
проработавшим в организации более ___лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутривыпускных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);

- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;

- приостанавливает прием новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата ра-

ботников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее _____ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, - _____ процентов среднего месячного заработка;

- от 5 до 10 лет - _____ процентов среднего месячного заработка.

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

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;

лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. (Перечень указанных работ прилагается к Коллективному договору).

4.4. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с _____ до _____ (указать время).

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

4.6. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать _____ (указать).

4.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. (Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, и их продолжительность прилагаются к Коллективному договору.)

4.8. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

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

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

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

5.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме _____ руб. (по годам).

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

5.1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере _____ (не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)).

5.1.4. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации в следующих подразделениях: (указать перечень).

5.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

5.1.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.7. 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 ох-

ране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

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

5.1.9. 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.

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

дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно приложению № _____ ;

молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей согласно приложению № _____ ;

лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей согласно приложению № _____.

5.1.11. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

гибели работника - (указывается величина пособия);

получения работником инвалидности - (указывается величина пособия).

В соответствии с Отраслевым соглашением (пункт 7.1) размер данного пособия определяется таким образом, чтобы общая сумма выплаты с учетом выплаты единовременного денежного пособия в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» составила не менее:

10 годовых заработков - при смертельном исходе и при установлении инвалидности 1 группы;

5 годовых заработков - при установлении инвалидности 2 группы;

1 годового заработка - при установлении инвалидности 3 группы;

0,5 годового заработка - при временной утрате трудоспособности более 4 месяцев;

1 годового заработка - при получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности.

Согласно Отраслевому соглашению единовременное денежное пособие в возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, за счет работодателей производится в соответствии с коллективным договором. Поэтому в коллективном договоре необходимо определить порядок расчета годового заработка.

5.1.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе: ограничить применение труда женщин на работах в ночное время; осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;

выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения действующих норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.1.13. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

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

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

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета в количестве _____ человек.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель обязуется:

6.1. Улучшать жилищные условия работников организации в соответствии с Положением об обеспечении работников организации жильем и предоставлении работникам за счет средств организации заемных денежных средств и субсидий для приобретения или строительства жилья (приложение №_____).

6.2. Выделить средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и членов их семей в сумме_____.

6.3. Осуществлять страховые платежи за счет средств организации по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей в размерах_____.

6.4. Произвести уплату взносов за счет средств организации по договорам добровольного пенсионного страхования работников (договорам негосударственного пенсионного обеспечения), заключенным в пользу работников со страховыми организациями (негосударственными пенсионными фондами) в следующих размерах_____.

6.5. Производить выплату единовременного пособия при выходе работника на пенсию в размерах_____.

6.6. Производить доплату к государственным пенсиям бывшим работникам организации в размерах_____, если они не получают дополнительные пенсии из негосударственных пенсионных фондов.

6.7. Осуществлять возмещение платы работников на содержание детей в дошкольных учреждениях за счет средств организации в следующих размерах_____.

6.8. Компенсировать затраты работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря за счет средств организации в следующих размерах_____.

6.9. Производить компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей, а также оплату стоимости проезда и провоза багажа при переезде в размерах и порядке, предусмотренных для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

6.10. Осуществлять оплату учреждениям здравоохранения услуг, оказываемых работникам в порядке и размерах согласно приложению №_____.

6.11. Производить выплату материальной помощи работнику при уходе в отпуск в размере_____(не ниже тарифной ставки (оклада)).

6.12. Предоставлять по заявлениям работников дополнительные отпуска по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы в связи с:

рождением ребенка - (продолжительность);

собственной свадьбой - (продолжительность);

свадьбой детей - (продолжительность);

смертью членов семьи или близких родственников - (продолжительность);

Днем знаний (1 сентября) матерям или другим лицам, воспитывающим детей, учащихся в 1-4 классах.

6.13. Производить выплату единовременного пособия работающим в организации женщинам при рождении ими ребенка в размере

6.14. Осуществлять выплату работнику (матери, отцу), находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, ежемесячного пособия в размере_____.

6.15. Организовывать повышение квалификации женщин после их выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком.

Раздел 7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

В целях усиления социальной защищенности молодых работников работодатель обязуется:

7.1. Создать совместно с профсоюзным органом общественный совет (комиссию) по работе с молодежью в организации и содействовать его деятельности.

7.2. Обеспечить ежегодное квотирование рабочих мест для выпускников учебных заведений, а также для работников, ранее работавших в организации после прохождения ими военной службы по призыву в количестве_____.

7.3. Оказывать материальную помощь молодым работникам, возвратившимся на работу в организацию после прохождения военной службы в размерах_____.

7.4. Предоставлять займы молодым работникам для приобретения жилья в соответствии с Положением об обеспечении работников организации жильем и предоставлении работникам за счет средств организации заемных денежных средств и субсидий для приобретения или строительства жилья.

7.5. Устанавливать именные стипендии студентам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования и учащимся образовательных учреждений **начального** профессионального образования в размере_____.

7.6. Содействовать организации активного отдыха, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий, для молодых работников и членов их семей.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

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

8.2. Перечислять профсоюзной организации денежные средства в размере _____ (не менее 0,3 процента от фонда заработной платы) на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

8.3. Перечислять на счет профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы.

8.4. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

8.5. Предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации и выделять для этой цели помещение.

8.6. Перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства в размерах, необходимых для обеспечения (согласно статье 375 Трудового кодекса Российской Федерации) освобожденных профсоюзных работников такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами как и работников организации.

8.7. Перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства, необходимые для оплаты труда председателя профсоюзной организации в размерах _____ и в сроки, установленные пунктом 2.1.2 настоящего Коллективного договора.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (либо в порядке, который устанавливается коллективным договором).

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разре-

шению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. 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 № ____).

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

9.5. Работодатель обязуется ежегодно информировать профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

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

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

9.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

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

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

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

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), тарифных коэффициентов по тарифно-квалификационным группам.

Положение о системах оплаты труда, доплатах и надбавках компенсационного и стимулирующего характера.

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

Положение о премировании работников.

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

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет.

Положение об установлении работникам надбавок к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, за классность, допуск к государственной тайне и т.п.

Размер и порядок выплаты работникам дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе.

Перечень действующих на момент подписания сторонами Коллективного договора норм труда в организации.

Размеры и порядок возмещения расходов работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, и перечень работ, профессий, должностей этих работников.

Перечень работ, продолжительность которых в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

Перечень работ, на которых по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно и работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

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

Список работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, и его продолжительность.

План мероприятий по охране труда.

Смета расходования средств на охрану труда.

Перечень подразделений, в которых проводится аттестация рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдается специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

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

Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется лечебно-профилактическое питание.

Положение об обеспечении работников организации жильем и предоставлении работникам за счет средств организации заемных денежных средств и субсидий для приобретения или строительства жилья.

ООО «Типография ФНПР»

Заказ № 38-2007, тираж 1000 экз.

119119, Москва, Ленинский проспект, 42

